

3 1761 11766759 2





Digitized by the Internet Archive
in 2023 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761117667592>

CA1
MI
- E52

Government
Publications

64

LABOUR PROGRAM

Annual Report

Employment Equity Act

2004



Government
of Canada

Gouvernement
du Canada

Canada

LT-151-02-05



Annual Report

Employment Equity Act

2004



This publication is available in multiple formats (large print, audio cassette, braille and diskette) in English and French.

Call 1 866 386-9624 (toll free) on a touch-tone phone.

You can order additional copies of this publication, indicating the departmental catalogue number LT-151-02-05, from:

Enquiries Centre
Human Resources and Skills Development Canada
140 Promenade du Portage, Phase IV, Level 0
Gatineau, Quebec
K1A 0J9

Fax: (819) 953-7260

E-mail: publications@hrsdc-rhdcc.gc.ca

©Her Majesty the Queen in Right of Canada, 2005
Cat. No.: HS21-1/2004
ISBN 0-662-68604-7



Ottawa, Canada K1A 0J2

Her Excellency the Right Honourable Adrienne Clarkson,
C.C., C.M.M., C.O.M., C.D.
Governor General of Canada

Your Excellency,

It is my privilege to present to you the 17th Annual Report to Parliament on the *Employment Equity Act*.

Overall, the purpose of the *Employment Equity Act* is to achieve equality and eliminate barriers in the workplace so that no person shall be denied employment opportunities for reasons unrelated to ability. Furthermore, the Act seeks to ensure progress towards a more representative work force.

The *Employment Equity Act* requires employers within the federal jurisdiction—including federally regulated private sector employers and crown corporations with more than 100 employees, federal public sector organizations regardless of the number of employees, and federal contractors with 100 or more employees who secure contracts valued at more than \$200,000—to develop and implement equity programs in an effort to achieve a fair and representative Canadian work force.

This report outlines the development of employment equity as it relates to members of the groups identified in the Act: women, members of visible minorities, persons with disabilities and Aboriginal peoples. The findings detail the progress and achievements made by these groups for the period 1987-2003.

The data collected for this report was submitted by employers regulated by the Act, with a combined work force of over two million employees. Employers reaffirmed in their reports that employment equity is not only the right thing to do, but that it makes good business sense to have a representative and diverse work force.

The main findings of this year's report indicate that overall results have been positive. However, results achieved for persons with disabilities were limited compared to the other groups. This indicates the need for further effort to increase their representation.

The foundation of our country is built on the principles of fairness and equity. Employment equity is recognized as a key policy in the Government's agenda of social inclusion. We have made much progress since 1987, and I am proud to continue the Government of Canada's commitment to achieving a fair and representative work force.

Sincerely,

The Honorable Joe Fontana, P.C., M.P.

Canada

Table of Contents

Introduction	1
Executive Summary	3
Chapter 1: Organisations covered by the Act	11
Chapter 2: Business Climate	13
Banking Sector.....	13
Transportation Sector.....	14
Communications Sector	17
Other Sectors.....	20
Chapter 3: Good Practices.....	23
The Business Case	23
Communication	24
Sharing Good Practices	28
Partnerships.....	34
Chapter 4: Employer Performance Ratings.....	37
Chapter 5: Data Highlights – Employers’ Reports (LEEP)	53
5.1 Workforce.....	53
5.2 Women.....	57
5.3 Aboriginal Peoples	61
5.4 Persons with Disabilities	65
5.5 Members of Visible Minorities	69
Chapter 6: Data Highlights – Other Employers	73
Federal Public Service.....	73
Separate Employers	73
Federal Contractors Program (FCP).....	75
Chapter 7: Special Projects	77
Appendix A: Statistical Summary	81
Appendix B: Other Employers.....	95

Introduction

From Equity to Prosperity

Fairness in the workplace makes good business sense. A diverse workforce not only improves competitiveness, it can also mean a higher standard of living for more Canadians. Employment equity can only bolster Canada's ability to make use of all its many talents to stimulate growth and prosperity.

How does employment equity help business? In an increasingly knowledge-based world, employers must compete to maintain their market share. New human resource management techniques are needed just to survive. Employment equity can be an invaluable tool in developing a competitive edge. The Canadian labour market workforce is a huge talent pool that has yet to be fully utilized. Various industrial sectors depend on fair employment practices to attract individuals who know how to build sustainable links with customers. Hence, the theory that there is a trade-off between equity and efficiency no longer holds true, if it ever did. The two goals can now be clearly seen to be complementary.

Canada is recognized as a world leader in employment equity. This program enjoys corporate and societal support and has become a cornerstone of our national value structure. Canadians realize that wasted talent means wasted money. Some experts have estimated that underemployment of women, Aboriginal Peoples, persons with disabilities and members of visible minorities costs nearly 5% of Canada's Gross Domestic Product (GDP) each year. Employment Equity is no less vital in replenishing Canada's aging workforce.

Without equity policies, Canada would look less attractive to skilled immigrants, the vast majority of whom are now likely to be members of visible minority groups. They need to be more fully and fairly integrated into the Canadian economy.

The purpose of the *Employment Equity Act* is to achieve equality in the workplace for the four designated groups. Employers are required to address and correct disadvantages in employment that are experienced by those groups. But the program is not limited to the removal of employment barriers; it also means taking special measures to encourage greater fairness and adjusting the workplace to accommodate workers who have been disadvantaged in the past.

Employers have four core obligations in implementing employment equity:

- to survey the participation of designated group members in their workforce: their representation levels, occupational groups and salary distribution, and their share of hirings, promotions and terminations;
- to carry out an analysis of any under-representation of the four designated groups;
- to review their employment systems, policies and practices in order to identify and remove employment barriers; and
- to prepare a plan outlining how they propose to remove barriers and introduce positive policies and practices. The plan must also include a timetable complete with short and long-term numerical goals.

On June 1, 2004, federally regulated private sector employers covered by the Act submitted their annual employment equity reports to the Labour Program. The information presented here describes the employment situation of the four designated groups and the progress that

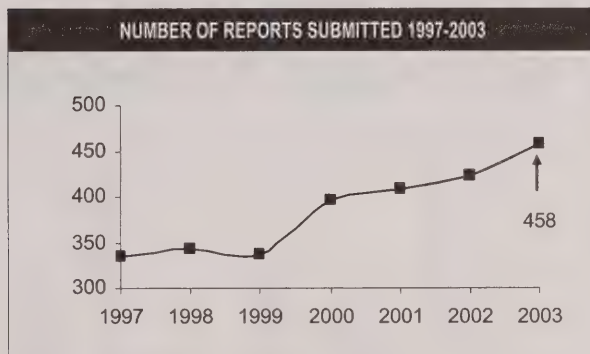
employers made toward achieving equitable representation in 2003. The Annual Report provides a detailed analysis of the data contained in employer reports. It also summarizes workforce information for other employers covered by the Act.

Executive Summary

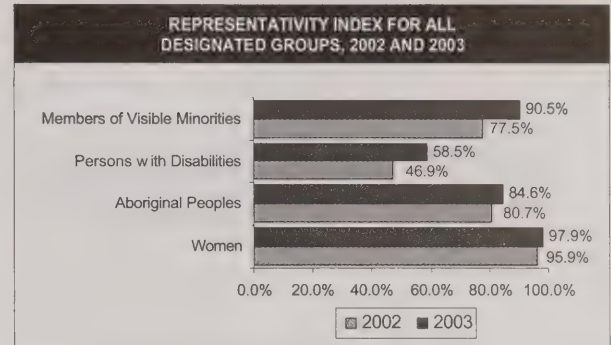
Organisations covered by the Act

Four types of employers are covered by the *Employment Equity Act*: federally regulated private sector employers¹, the Federal Public Service, Separate Employers², and employers under the Federal Contractors Program (FCP). In 2003, these employers accounted for 13% of the Canadian workforce or over 2.2 million employees, compared to 2 million in 2002.

The number of reports received from federally regulated employers has steadily increased. Almost 460 reports covering a total workforce of approximately 620,000 were submitted in 2003, compared to 423 in 2002.



Overall, the situation of the designated groups covered by the Act improved in 2003 as measured by the “Representativity Index”³ (RI).



- Women went from 95.9% to 97.9%;
- Aboriginal Peoples went from 80.7% to 84.6%;
- Persons with disabilities went from 46.9% to 58.5%; and
- Members of visible minorities went from 77.5% to 90.5%.

The Business Climate

The Canadian economy grew by 1.7% in 2003, compared to 3.4% in 2002. This slowdown was caused by a variety of domestic and international events. Increased competition and operating costs, along with workforce restructuring, resulted in a drop in the federally regulated private sector workforce from 640,000 in 2002 to 620,000 in 2003. Employers nevertheless continued to make progress in improving the situation of the designated groups.

Banking Sector

In 2003, several Canadian banks sought to expand their operations in foreign markets. Others cut jobs in their operations and

¹ Includes Federal Crown Corporations.

² Separate Operating Agencies of the Government of Canada.

³ The “Representativity Index” measures the percentage of representation of a designated group against its estimated availability in the Canadian labour market workforce.

technology divisions. Studies suggest that there is still strong customer demand for in-person services, an area where women and visible minorities are well represented.

Transportation Sector

A weaker tourism industry and increased fuel costs put a financial damper on employers in the air transportation sector in 2003. Airlines around the world were forced to reduce their workforces, and Air Canada was no exception. Trucking companies had to grapple with a shortage in skilled labour, a problem that is rapidly becoming critical for this industry. Railway companies were hit by a reduction in demand for services and forced to reduce their workforces.

Communications Sector

Media convergence increased competition in the Communications sector in 2003. Companies such as Telus and Shaw Communications Inc. were both trying to improve their share of the same markets. An important case was also brought before the Canada Industrial Relations Board (CIRB) by CanWest Global Communications and union representatives, seeking to consolidate a variety of regional bargaining units into a single bargaining unit.

Other Sectors⁴

Employers in the Other sectors reduced their workforces last year. A strong Canadian dollar hurt exports in the wheat industry, and trade disputes with American companies raised the possibility of new tariffs on Canadian wheat sold in the U.S.A. These

events forced employers like the Saskatchewan Wheat Pool (SaskPool) to cut jobs to maintain profitability.

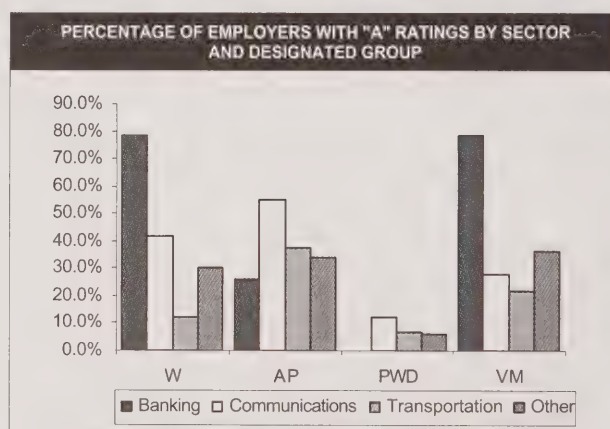
Good Practices

Employers continue to recognize that employment equity can be a useful human resources management tool. Not only is it a legal obligation, it also corrects inequalities in the workplace and thereby contributes to greater corporate success.

Employer Performance Ratings⁵

Individual employers are assessed on their numerical results with regard to the situation of designated group members in their workforce and the efforts they made to improve the situation of these groups.

Performance Ratings by Sector



- **Banking:** more than three-quarters of the banks received "A" ratings for both women and members of visible minorities.

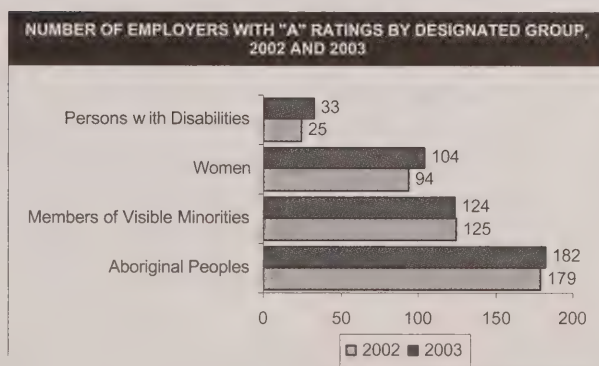
⁴ Includes Uranium, Grain, etc.

⁵ An "A" rating indicates that the organization made outstanding progress in improving the representation of designated group members in its workforce through hirings and promotions.

- **Communications:** roughly 55% of employers received “A” ratings for Aboriginal Peoples, while a little over one-third received “A” ratings for women.
- **Transportation:** about 38% of employers received “A” ratings for Aboriginal Peoples, while one in five received “A” ratings for members of visible minorities.
- **Other:** just over one-third of these employers received “A” ratings for visible minorities, while a similar proportion received “A” ratings for Aboriginal Peoples.

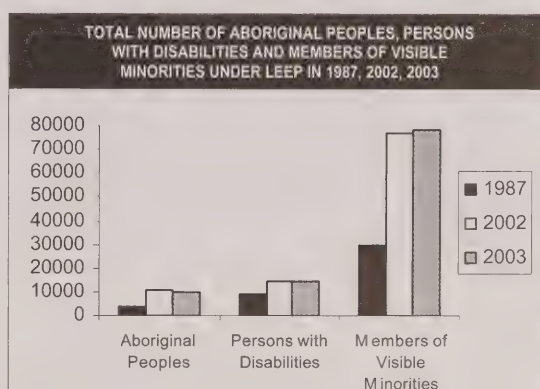
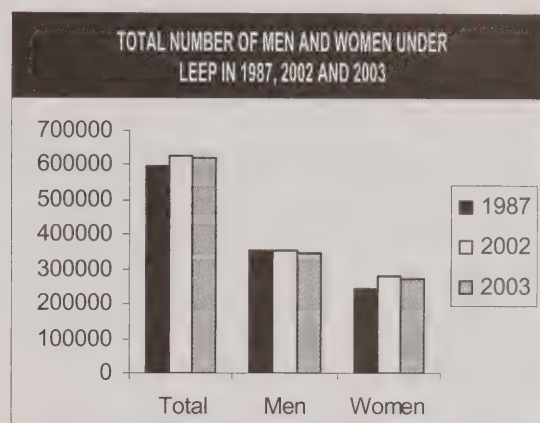
Performance Ratings by Designated Group

- **Aboriginal Peoples:** enjoyed the highest number of “A” ratings (182) among all employers in 2003.
- **Members of visible minorities:** benefited from the second highest number of “A” ratings (124) in 2003.
- **Women:** 104 employers received an “A” rating and accounted for the highest number of “B” ratings.
- **Persons with Disabilities:** This group had only 33 “A” ratings in 2003, compared to 133 “C” and 152 “D” ratings. This was nevertheless a small improvement over 2002.



The Workforce

This section describes the employment situation of designated groups in the workforce of federally regulated private sector employers in 2003.



- The workforce covered by the Act decreased as a whole by three per cent in 2003, from 640,000 to 620,000. All four industries registered a decrease, the largest being in the Banking sector (6.5%).
- The three largest sectors accounted for almost 93% of the workforce: Communications (34%), Banking (30%) and Transportation (29%).
- The transportation sector was the leader in recruitment, accounting for 41% of all hires, followed by Communications with 31%, Banking 23%, and the Other sectors 5%.

- The number of terminations decreased from 87,500 in 2002 to 81,800 in 2003. The Transportation sector had the highest terminations rate close to 40%.
- There were 40,700 promotions, almost 1,500 lower than in 2002, and the lowest level overall since 1993.

The Designated Groups

The following four sections outline the progress of designated groups under the Act:

Women

Overall Representation

- Representation of women in the federally regulated private sector dropped slightly to 44.0% in 2003.
- In the Federal Public Service, more than half of all employees were women (53%), roughly the same proportion as a year earlier. The same was true for Separate Employers, where women's representation stood at 51%.
- Almost 12% of women are members of more than one designated group. As a proportion of all women in the Federal Public Service, visible minority women made up 5%, women with disabilities, 3.7%, and Aboriginal women, 3.2%, well below their labour force availability.

Hires and Terminations

- Women in the federally regulated private sector had a smaller share of hires in 2003, dropping from 39% in 2002 to 36% this year.
- In the Federal Public Service, women accounted for almost 56% of all hires.

Promotions and Salaries

- Women in the federally regulated private sector received roughly 53% of all promotions in 2003, marginally lower than in 2002 and the lowest since 1987. The gender wage gap widened to 22.4% from 21.9% in 2002, which meant that, on average, a woman earned 78 cents for every dollar earned by a man. The average full-time salary for men was \$62,600 compared to \$48,600 for women.
- In the Federal Public Service, women received 61% of all promotions.

Occupational Profile

- As in previous years, both in the private and public sectors, women still tended to cluster in clerical and retail positions.
- Women generally remain under-represented in management, which strongly suggests that a "glass ceiling"⁶ persists.

Aboriginal Peoples

Overall Representation

- Representation of the Aboriginal Peoples in the federally regulated private sector remained constant at 1.7% in 2003, the highest level achieved since 1987 when it was less than 0.7%.

⁶ A **glass ceiling** is an unofficial or invisible barrier to upper management or similar positions within an organization which certain groups, particularly women, are perceived as being unable to cross.

- In the Federal Public Service, the rate was 3.9%, exceeding the availability rate of 2.6%. Separate Employers achieved a rate of 2.4% for Aboriginal Peoples last year, slightly below their availability rate.
- Aboriginal Peoples are the fastest growing demographic group in the country. The average number of children per Aboriginal woman is higher than for the general Canadian population. The average age for this group is lower than the overall Canadian population.

Hires and Terminations

- Aboriginal Peoples received 4.5% of all hires into the Federal Public Service in 2003, compared to less than 2% in the federally regulated private sector.
- Aboriginal employees also accounted for nearly 2% of all terminations in 2003, as they did in 2002. The turnover rate for Aboriginal employees is very high, making recruitment and retention even more important.

Promotions and Salaries

- At 1.7%, the share of promotions that went to Aboriginal employees in the federally regulated private sector remained constant in 2003.
- The salary gap between Aboriginal women and all women and between Aboriginal men and all men, narrowed for the second consecutive year.
- The average salary of Aboriginal women working full-time in the private sector workforce under the Act was approximately \$42,700, as against the \$48,600 average for all women. Almost one-quarter of Aboriginal women earned less than \$30,000, compared to 15% of all women;

Occupational Profile

- Six out of every ten Aboriginal employees in the federally regulated private sector work in just three occupational groups: clerical personnel, skilled crafts and trades or semi-skilled manual workers.

Persons with Disabilities

Overall Representation

- In 2003, there was a small drop in the representation of persons with disabilities in the federally regulated private sector, from 2.4% to 2.3%. This is consistent with a downward trend that started in 1995, when their workforce share had reached 2.7%. Their representation is substantially below the labour market availability rate of 5.3%.
- Representation of persons with disabilities in the Federal Public Service was 5.6%, somewhat in excess of the labour force availability rate. For Separate Employers, the figure remained 4.6%.

Hires and Terminations

- Persons with disabilities' share of hires in the workforce under the Act rose slightly last year, from 1.0% to 1.1% for federally regulated private sector employers, compared to 3.1% for the Federal Public Service. This is the only group whose proportion of hires is significantly below its representation in the workforce (1.1% versus 2.4%).
- In the federally regulated private sector, employees with disabilities accounted for 1.9% of all those terminated in 2003, compared to 2.0% in 2002. This was,

however, lower than their representation in this workforce, and much lower than the peak of 2.5% observed in 1995.

- Persons with disabilities are the only designated group in which more people have been terminated than hired in the past ten years.

Promotions and Salaries

- At 1.9%, the share of promotions received by federally regulated private sector employees with disabilities was below their representation of 2.4%.
- The salary gap between men with disabilities and all men narrowed to 4.9%. Men with disabilities earned just over 95% of the average male salary for full-time work in 2003, compared to 94.7% in 2002. At 95.4%, the gap for women with disabilities relative to all women was unchanged. The average salary for men with disabilities was approximately \$59,500 and for women with disabilities was \$46,300.
- Women with disabilities are the least likely of all women to have worked full-time for the full year, and they are the most likely to have gone without work all year.

Occupational Profile

- Most employees with disabilities were concentrated in clerical occupations.
- In the federally regulated private sector, their representation increased slightly among semi-professional and technicians and supervisors: craft and trades.

Visible Minorities

Overall Representation

- The only group to increase its representation in 2003 was the visible minorities group. Its employment share in the federally regulated private sector rose once again, from 12.2% in 2002 and to 12.7% in 2003. For the first time, visible minority representation surpassed the corresponding labour market availability figure of 12.6%.
- For the Federal Public Service and Separate Employers, the situation is significantly different. There, visible minority representation stands at only 7.4% and 9.9% respectively.

Hires and Terminations

- Members of visible minority groups in the federally regulated private sector had a slightly higher share of hires in 2003 than in 2002. It is now almost 13%, undeniable progress.
- The proportion of hires that went to visible minorities rose in 7 occupational groups in 2003, most significantly for supervisors (from 8.1% to 11.3%), skilled sales and service personnel (from 7.0% to 8.9%), and semi-skilled manual workers (from 11.5% to 13.6%).
- In total, 9,650 visible minority employees were terminated in 2003, which represents 11.8% of the total and compares to 11% in 2002.
- In the Federal Public Service, 10% of all hires were from this group.

Promotions and Salaries

- The share of promotions received by members of visible minorities in the federally regulated private sector increased from 15.2% in 2002 to 16.4% in 2003. This clearly exceeds their overall level of representation (12.7%).

Occupational Profile

- Visible minority employees were concentrated in two occupational groups: professionals and semi-professionals and technicians.

- Their representation increased in 12 out of 14 occupational groups, notably among administrative and senior clerical personnel (from 17.0% to 18.1%) and other sales and service personnel (from 11.1% to 15.5%).
- Members of visible minorities are rarely found in senior management positions. Out of 78,773 visible minorities, only 191 are senior managers, which represents 0.2%.

Chapter 1:

Organisations covered by the Act

The Minister of Labour is responsible for the Employment Equity Act. The Act applies to federally regulated private sector employers⁷, the federal public sector, and many contractors who do business with the federal government.

In 2003, over 2.2 million employees in approximately 1,400 private and public institutions were covered by the Employment Equity Act.

Organisations Covered by the Act

TYPES OF EMPLOYERS COVERED BY THE EMPLOYMENT EQUITY ACT, 2003																	
	#	#	R	WFA	RI	#	R	WFA	RI	#	R	WFA	RI	#	R	WFA	RI
EMPLOYERS	TOTAL EMPLOYEES	WOMEN				ABORIGINAL PEOPLES				PERSONS WITH DISABILITIES				MEMBERS OF VISIBLE MINORITIES			
Federally Regulated Private Sector	620,502	272,971	44.0	47.3	93.0	10,274	1.7	2.6	65.4	14,425	2.3	5.3	43.4	78,773	12.7	12.6	100.0
Federal Public Service	163,314	86,162	52.8	47.3	100.0	6,426	3.9	2.6	100.0	9,155	5.6	5.3	100.0	12,058	7.4	12.6	58.7
Separate Employers	79,331	40,416	50.9	47.3	100.0	1,909	2.4	2.6	92.3	3,556	4.5	5.3	84.9	7,853	9.9	12.6	78.6
TOTAL	863,147	399,549	46.3	47.3	97.9	18,609	2.2	2.6	84.6	27,136	3.1	5.3	58.5	98,684	11.4	12.6	90.5
Federal Contractors*	1,363,875																
GRAND TOTAL	2,227,022																

KEY: R - Representation %, WFA - Workforce Availability Rate (%), RI - Representativity Index (%) (R divided by WFA)

*Federal Contractors are only subject to individual compliance audits. As such, availability and representation data for the designated groups are not available.

Four types of employers are covered by the Act: Private Sector Employers including Crown Corporations, the Federal Public Service, Separate Employers, and Federal Contractors.

Private Sector Employers

The Minister of Labour is responsible for the Legislated Employment Equity Program (LEEP) for federally regulated Private Sector Employers, including Federal Crown Corporations. The Act applies to employers that (1) have a minimum of 100 employees

at any given time during the reporting year and (2) are involved in a federally regulated undertaking (banking, communications, transportation and other federally regulated sectors, such as grain handling and longshoring sectors). In 2003, almost 460 employers, with a combined workforce of approximately 620,000 employees, reported under this program. However, that total increases to 703,000 when taken at the peak period of employment. Chapter 4 provides a list of those employers who reported in 2003. *Appendix A* provides a statistical summary of their workforce under the Act.

⁷ Includes Federal Crown Corporations.

The Act requires employers who meet the above criteria to implement Employment Equity and to report annually to the Minister of Labour on their progress in achieving a representative workforce. The Act provides for a monetary penalty if employers:

- fail to file an employment equity report;
- fail to include any required information; or
- include false or misleading information.

The penalty is up to \$10,000 per day with a maximum of \$50,000 in any calendar year. To date, no employer has been fined.

The Federal Public Service

The Federal Public Service falls under Schedule I, Part I of the *Public Service Staff Relations Act*. In 2003, it was made up of 71 departments, agencies, and commissions for which the Public Service Human Resources Management Agency of Canada (PSHRMAC)⁸ is the employer. These organisations vary from large departments with more than 20,000 employees to small institutions with as few as 10 employees. Departments report to the President of the PSHRMAC who then prepares a single report for Parliament. Chapter 6 contains statistical information on the employment situation of the four designated groups in these organisations.

Separate Employers

Separate Employers are listed in Schedule I, Part II of the *Public Service Staff Relations Act* (PSSRA). These are federal public

sector employers outside the Federal Public Service. The original *Employment Equity Act* in 1986 did not take Separate Employers into account. Over the past decade, however, as a result of program review and government restructuring, the number has grown to 31, 16 of which employ 100 or more employees. Some of the larger Separate Employers are *Parks Canada*, *Canada Revenue Agency*, the *Canadian Food Inspection Agency*, the *Office of the Auditor-General*, and the *National Film Board*. These sixteen organizations employ approximately 80,000 employees.

Federal Contractors Program

The Minister of Labour is responsible for the Federal Contractors Program (FCP). The goal is to ensure that suppliers of goods and services who do business with the Government of Canada achieve and maintain a fair and representative workforce, in compliance with the *Criteria for Implementation* and the *Employment Equity Act*. The program covers provincially regulated employers with a workforce of 100 or more employees in Canada who bid on and are awarded contracts valued at \$200,000 or more. As a condition of bidding, the contractor must sign a *Certificate of Commitment* agreeing to implement employment equity. They are also subject to audits carried out by HRSDC/Labour staff.

Appendix B lists Government of Canada departments, Separate Employers and federal contractors, along with their respective workforces.

⁸ Initially, the Secretariat of the Treasury Board led the Employment Equity Program. Since December 12, 2003, the new Public Service Human Resources Management Agency of Canada has assumed that responsibility.

Chapter 2: Business Climate

Employers covered by the Act are affected by the economic environment in which they operate. Hiring, promotion and termination activities tend to reflect movements in the business cycle.

This chapter describes significant economic trends and events that occurred in 2003 as they affected the industries covered by the Act. It also explains the circumstances that led to the decrease in the federally regulated private sector workforce this year. Industrial consolidation or concentration, as well as business growth, or failure, all have an impact on the dynamics of employment equity.

The Canadian economy grew by 1.7% in 2003, compared to 3.4% in 2002. The slowdown can be partly explained by several well-publicized events. Tourism and related industries were damaged by natural disasters in British Columbia (forest fires) and Nova Scotia (Hurricane Juan). The outbreak of the Severe Acute Respiratory Syndrome (SARS) discouraged foreign visitors and investors. Canada's beef industry was hurt by a U.S. ban on Canadian cattle exports following the discovery of a "mad cow" in the Prairies. It took strong growth in the U.S.A., a rebound from the effects of SARS and recovery from the August power outage in parts of Canada and the U.S. to bring about an increase in exports in 2003.

Approximately 271,000 jobs were created during the year, nearly all of them full-time (243,900). The total available labour force was estimated at 17 million (9.1 million males and 7.9 million females), and the actual participation rate was 67.5%. Of the total number of employed workers (15.7 million), 12.8 million were full-time and 2.9 million were part-time. The majority were employed in the services sector (11.8 million). Of the total labour force, 1.3 million were unemployed, which represents an unemployment rate for the year of 7.6%.

The total workforce reported under the *Employment Equity Act* declined in 2003 (see chapter 5 for a statistical summary of fluctuations in the workforce). While a variety of domestic and international events contributed to this reduction, only a closer inspection of each of the four sectors can provide a thorough explanation.

Banking Sector

The banking sector was generally successful in improving the workforce representation of the four designated groups. The situation in the banks compares particularly well with the labour market availability of women and members of visible minorities.

There were no bank mergers in 2003. Instead, the focus shifted to expansion into U.S. markets as a way of maintaining a competitive edge and a healthy international presence, particularly in retail banking. In 2000, the Department of Finance set rules for bank mergers that included obtaining approval from the Competition Bureau and the Office of the Superintendent of Financial Institutions before the merger could be authorized by the Minister of Finance. These rules reflected a concern that mergers could lead to thousands of Canadians losing their

jobs and to the closure of branches in small communities. This would almost certainly have had a negative impact on designated group representation in this sector owing to the high concentration of women and visible minorities in branch-level occupations.

There was nevertheless some significant activity in 2003. The Royal Bank of Canada Financial Group (RBC), Canada's largest financial institution, was also the most active this year. RBC announced plans to add 60 retail branches in the south-eastern United States and to increase its roster of U.S. financial consultants from 1,850 to 2,500. Centura Banks, a wholly owned subsidiary of RBC, acquired Admiralty Bancorp Inc. of Florida for \$150 million. This acquisition extends the Group's growing U.S. financial services platform. This now includes RBC Centura, RBC Dain Rauscher, RBC Capital Markets, RBC Mortgage, RBC Builder Finance and RBC Liberty Insurance. In February 2003, Great-West Life Assurance Company of Winnipeg made a \$7.1 billion bid to buy Canada Life Financial Corp. of Toronto. That bid, if successful, would create the largest life insurance company in Canada in terms of revenue, profit, and stock market value.

A comparison of total employees reported in 2002 and 2003 shows a slight overall reduction. This is partly due to restructuring plans and job cuts at banks such as the Canadian Imperial Bank of Commerce (CIBC), which reduced its workforce by 1,500 jobs. A majority of these jobs were in operations and technology; cuts in the retail division will be accomplished through attrition.

Automation

A survey of consumers released in January 2004 showed that over fifty percent of respondents prefer to deal with a teller at a branch of a bank, while only 25% indicated that they do some of their banking on-line (either on the Internet or through automated machines).

Transportation Sector

A number of employers in this sector drew attention to the negative effects that various political and economic events had on their business costs and performance in 2003. Demand for travel declined while fuel prices went up. These factors are reflected in the overall workforce reduction in transportation from 2002 to 2003. Employers in the trucking and shipping industries also reported that current labour shortages significantly affected their recruitment efforts.

Despite these difficulties, most employers in this sector maintained a focus on employment equity. Initiatives and plans continued to be implemented, although some employers noted that hirings were limited.

Air Transport

The Iraq war and the SARS outbreak help explain a significant decline in passenger air travel in Canada and elsewhere in 2003. At the same time, sharp increases in fuel prices have added to the financial burden and damaged the aviation industry generally. As a result, hiring and promotional opportunities have been few and far between. Airlines in North America (some of which filed for bankruptcy) eliminated

tens of thousands of jobs and incurred billions of dollars in losses. U.S. airline losses alone were estimated at \$10.7 billion in 2003, of which \$4 billion was attributed to the Iraq war. Hundreds of flights were cut and huge layoffs announced. Similar restructuring and lay-off announcements were made by several European airlines, including KLM, Finnair, and British Airways.

Taking into account the events and consequences of September 11, 2001, the airline industry as a whole continued to make concessions and restructuring decisions involving workforce reductions throughout 2002 and 2003. Many found it necessary to make cuts just to maintain their competitiveness. As a result, employment opportunities and turnover rates remain well below normal across the industry. This in turn has a direct impact on job opportunities for designated groups and on employment equity data.

During 2003, several large airlines streamlined operations, changed aircraft types, and overall became more cost and fuel efficient. The net result was another slight decrease in employee numbers this reporting year.

PLH Aviation Services Incorporated

United Airlines continued to experience significant financial challenges as the result of filing for Chapter 11 bankruptcy protection with the United States Bankruptcy Court for the Northern District of Illinois, on December 9, 2002. As the result of this filing, in January and February of 2003, United Airlines reduced its work force by approximately 10,000 employees.

United Airlines Inc.

A report commissioned by the federal Department of Transport released in 2003 found that the level of airline competition in Canada was inadequate, and recommended that the Government take immediate steps to open up the industry to allow foreign-owned companies to operate in Canada. It also recommended easing or abolishing the rule that no foreign entity may acquire more than 25% of a Canadian airline. Another recommendation would permit point-to-point service within Canada by foreign-owned carriers.

Air Canada, Canada's largest airline company, faced another challenging year in 2003. It filed for bankruptcy protection on April 1, 2003 and reported a sizeable workforce reduction during the year. The company had an estimated \$12 billion debt, \$373 million of which required servicing in 2003. To reduce its debt Air Canada sold one third of its Aeroplan frequent flier program to Onex Corporation for \$245 million. The company also contemplated selling the regional carrier Air Canada Jazz as well as stakes in ground service and baggage handling operations.

Despite these financial woes, Air Canada managed to retain 70.0% of the airline market. Zip (a subsidiary of Air Canada) and WestJet, a competitor, engaged in a fare war in early 2003, with both airlines offering cheap tickets to Canadian destinations. The discounting of fares followed a Quebec Court decision in January that struck down a key provision of the *Competition Act* giving the Competition Commissioner the power to issue a cease and desist order unilaterally against a dominant airline, such as Air Canada, that was deemed to be engaging in "anti-competitive" behaviour.

Although Air Canada faced many labour issues in 2003, it remained dedicated to its employment equity plan. The company spends an annual \$3 billion (or 31% of its annual costs) on salaries and benefits. In March 2003, the company announced plans to lay off 3,600 employees, roughly one-tenth of its workforce, to help “create a more efficient, lower cost airline”. The company projected that these cuts would save \$200 million a year. At the same time, it asked its unions to agree to a 27.0% cut in wages. Later in the year, Air Canada announced further cuts of 7,800 jobs, and the remaining employees would be required to work longer hours for less money. These cuts were to be implemented over three years and would be on top of the 16,000 announced lay-offs that stemmed from the merger between Air Canada and Canadian Airlines in 2000. By the end of 2003, Air Canada reported that it had achieved \$1.1 billion in annual labour cost savings.

Meanwhile, other airlines posted mixed results in 2003. WestJet has seen its business grow by 40.0% a year since its launch in 2000. Jetsgo, another airline company that was becoming a national carrier in 2003, was the third largest airline company after Air Canada and WestJet. Air Transat, on the other hand, announced 500 lay-offs in May 2003, due to a slump in the tourism industry. United Airlines, despite many lay-offs since September 11, 2001, remained committed to equity principles and practices and continued to embrace the competitive value of a diverse workforce.

Truck Transport

The trucking industry has been struggling with a shortage of skilled drivers as older workers leave the industry. This, however, has opened the way for more drivers from designated groups, such as visible minorities and Aboriginal Peoples. The Manitoba

Trucking Association signalled in March 2003 that the shortage of drivers and operational workers (dispatchers, terminal managers, supervisors and dock men) was an “employment crisis” and one of the “biggest challenges facing the industry”.

A total of 265,000 people, the overwhelming majority of them male, reported “truck driver” as their occupation in 2003, 29.0% more than in 1991. The growth is attributed to increased reliance on trucking, ease in learning the necessary skills, the relative cost-efficiency of truck transportation, and an increased demand for “just-in-time” service. In addition, industry deregulation has led to lower load rates and an increase in the number of owner operators. However, higher fuel costs and insurance rates, as well as competition from American truckers moving goods from Canada to the U.S., have cut into industry revenues.

In February 2003, Transport Canada announced new rules that restrict drivers to a maximum of 13 hours driving time a day (down from 16 hours), 60 hours a week, 70 hours over a week and a half, and 120 hours over two weeks. This averages out at 84 hours every seven days compared to the previous maximum of 108.

Rail Transport

The Government introduced a bill to amend the *Canada Transportation Act* and to create a separate *VIA Rail Act*. The amendment would block railway mergers deemed contrary to the public interest. A railway merger approval authority would also be given to the Minister of Transport and the Cabinet over and above the Competition Bureau process. The House of Commons Standing Committee on Transport also recommended reducing subsidies to VIA Rail by \$9 million, which meant that the

government provided VIA Rail with \$257.2 million in 2003-04, compared to \$266.2 million in the previous fiscal year.

The rail industry's workforce shrank in 2003, owing in part to a reduction of demand. Canadian Pacific Railway (CPR) of Calgary, Canada's second largest railway reported that fuel costs and cold weather reduced demand for services such as grain shipments. CPR owns 22,500 km of track in Canada and the U.S.; a one dollar rise in fuel prices could translate into a \$10.0 million loss in operating income. In response, the company planned to lay off 300 of its 16,000 employees. It also has plans to cut another 520 jobs over the next three years.

Most employers in this sub-sector have not updated their employment equity plans and goals for some time as they have focused on downsizing in order to survive. Canadian National (CN) Railway Company of Montreal made a successful \$1 billion bid for BC Rail, owned by the British Columbia government, which is Canada's third largest railway with almost 1,800 employees. In doing so, it announced plans to cut the acquired workforce by 430 jobs while expanding its fleet of rail cars. CN also announced plans to buy more rail lines in the U.S.A. in order to boost exports from western Canada, thus adding to the company's presence in that country. These purchases are part of a \$500 million cross-border deal announced in October 2003.

European-Style Train Service in Canada

Talk of a European-style rapid rail service in the Windsor-Quebec corridor linking Toronto and Montreal made news in 2003. Championed by Bombardier, a transportation manufacturer headquartered in Montreal, it would reduce travel time between downtown Montreal and Toronto while raising fuel-efficiency and lowering pollution. While the cost of such a service would have been prohibitive 20 years ago, new technologies,

larger populations and greater road congestion have made the idea more attractive. Bombardier's new JetTrain requires no installation of overhead electrical lines and would cost \$3 billion instead of the initial \$20 billion proposed in 1998 based on the French TGV model. Bombardier also claims that JetTrain would emit 40% less pollutants than cars.

Communications Sector

The workforce in this sector declined in 2003, owing mainly to cost-cutting measures and company restructuring. These in turn were the result of increased competition and media convergence strategies.

Telecommunications

Following a string of bankruptcies and company restructurings in 2001 and 2002, the Canadian telecom industry showed some signs of recovery and increasing stability in 2003. Overall revenues were \$35.3 billion in 2003, compared to \$33.5 billion in 2002. The decline in revenues from two years ago has been an international phenomenon: Nortel Networks Limited in Canada, Alcatel in France, and Lucent Technologies in the U.S.A. all shed many jobs and business lines. Nortel alone has cut 60,000 jobs, two thirds of its workforce, and lost \$40 billion in market value since its peak in 2001.

The telephone services sector also improved in 2003, as compared to the previous year, when three suppliers (Teleglobe, 360 Networks, and Group Telecom) went out of business. Sprint Canada, Call-Net and AT&T undertook restructuring in 2003, while the big regional telephone companies, led by Bell Canada, entered a period of relative stability. Bell Canada's parent company, BCE, has shed many of its non-core assets to pay down the debt left by a media-convergence buying spree. Other

regional players, such as Telus in the west, MTS in Manitoba, and Aliant in eastern Canada, were all in relatively good shape.

Capital spending by Canadian carriers on telecommunications equipment dropped again this year, from \$7.2 billion in 2002 to \$5.8 billion, or 20.0%, as industry players focused on slashing costs and postponed the introduction of new services to 2004 and 2005. This came on the heels of a 46.0% drop in capital spending in 2002. The largest decline was at Rogers AT&T Wireless. Spending last year was only \$413 million compared with \$550 million in 2002, as the company completed its high-speed wireless network. Bell Canada trimmed spending from \$3 billion to \$2.65 billion and Telus from \$1.7 billion to \$1.5 billion. Capital spending is expected to stabilize in 2004.

Canada's biggest telecom companies made several important employment decisions in 2003. Bell Canada undertook a major reorganization, reducing its number of executives to 100 and cutting 1,700 jobs, thus bringing its total workforce down to 42,000. In December 2003, Bell Canada requested that the CRTC approve plans to expand high-speed Internet service to rural areas of Ontario and Quebec, including several Aboriginal communities, at a cost of \$150 million.

Telus of Vancouver completed its 2001 reorganization plan to cut 6,500 jobs and save \$540 million a year. It thereby reduced the size of its fixed-line workforce by more than one-fifth. However, the company also announced a \$500 million investment program that will create 800 jobs in Quebec. This investment will qualify for a 10-year provincial tax exemption, and the province will provide an additional \$16 million for job creation.

Meanwhile, Telus negotiated a new contract with the Telecommunications Workers Union (TWU) in 2003. Workers had been without a contract since the company merged with BC Tel in 2000. Employees in five former unions continued to work under the terms of their previous contracts. TWU won successor status to represent all 17,000 unionized employees, and resisted the loss of 5,000 members under Telus' plan.

Microcell, with its Fido brand, the smallest of four wireless telephone service providers in Canada, announced plans to double its subscriber base to 2.4 million by 2008. The company also received approval to swap \$1.7 billion in debt for equity issue.

In March 2003, the CRTC rejected AT&T's appeal of a major regulatory decision capping local residential rates till 2006. The CRTC also cut prices that competitors pay established players like Bell Canada for network facilities and services by 15%. This was considered insufficient by AT&T and other companies. Meanwhile, Bell Canada claimed that such cuts have lowered its operating profits by \$1 billion.

On-Site CRTC Inspections

The CRTC warned in April 2003 that it was getting tougher with anti-competitive behaviour among phone industry players, and that it was prepared to crack down on companies that disobey competition rules. It warned that on-site inspections would begin as early as June 2003. CRTC auditors would visit companies and access corporate offices and documents as part of fact-finding missions that could lead to prosecution in case of breaches of the law. The CRTC announced that in the first three months of 2003 there had been six occasions when competition rules and commission decisions had been violated. They included improper bundling of services in order to under-price competitors, and disregard for "win-back" rules which restrict former monopolies that are trying to lure back customers who have gone to a competitor.

Broadcasting

One of Canada's largest media companies, CanWest Global Communications, and the unions representing its employees went before the Canada Industrial Relations Board early in 2003. The unions were seeking to create a single bargaining unit to replace the existing 13 separate units, and to negotiate a common contract with the company's TV stations. CanWest owns 16 conventional TV stations, 11 big-city daily newspapers, and seven specialty channels. The unions used the "common employer" argument. Company lawyers countered that, since station managers are the ones who make decisions, oversee budgets, conduct labour negotiations and devise local programming, the individual station is the appropriate employer.

CHUM Limited and CanWest competed for TV licences in Calgary and Edmonton in April 2003. In its application to the CRTC, CHUM committed to spending \$300 million to expand its Citytv network into Alberta. CanWest, on the other hand, wanted to launch a third Alberta station by taking control of a CBC affiliate. Alberta is the home province of Craig Broadcasting System, which considers the entry of rivals a direct challenge to its market share.

Both Telus and Shaw put forward convergence strategies in 2003. These have now become standard in the communications industry. As a result, these companies wound up being direct competitors in several markets, and in particular the market for high-speed Internet service. Telus which entered the market in 2003, immediately signed up almost 500,000 subscribers, compared to 900,000 for Shaw. The latter lodged several complaints with the CRTC, accusing Telus of engaging in anti-competitive behaviour. At the same time, Shaw was considering

entering the telephone services market, and Telus announced plans to offer TV programming, videos and movies on demand over its high-speed Internet network to subscribers in Alberta and British Columbia. This move was opposed by the Telecommunications Workers Union (TWU), which filed an intervention with the CRTC on the grounds that the company had failed to provide sufficient information on job opportunities.

Foreign Investment

A House of Commons Standing Committee on Industry, Science, and Technology considered altering rules restricting foreign entry to minority stakes in Canadian phone companies. Some broadcasting companies, such as CanWest, support raising the limit and even scrapping foreign ownership limits altogether as long as broadcasters get the same treatment. Foreign ownership was limited to 46.7% for the operating arms of domestic phone and cable TV firms. The industry convergence that started over a decade ago as a result of technological improvements and government deregulation has brought many communications products, such as telephone, Internet, cable and satellite TV broadcasting, media productions and printed media, within a single corporate entity. Canadian content rules are enforced by the CRTC, and changes in foreign ownership limits would not alter this. The CRTC requires that broadcasters have an overall Canadian content of 60% during prime time, plus 8 hours of "priority Canadian" content (drama) weekly.

In September 2003, the government considered endorsing the recommendation made by the Industry Committee to eliminate foreign ownership restrictions on cable television and telecommunications companies. However, the Canadian Heritage Committee made the opposite recommendation: to maintain restrictions on foreign ownership of up to 20% of an operating company, and a third of a holding firm. Opponents of lifting the restrictions claim the industry is a key component of Canada's cultural sector; proponents argue that the industry needs greater access to capital in order to expand.

Videotron, a cable TV and high-speed Internet provider owned by Quebecor Inc., endured a lengthy work stoppage by its 2,200 unionized workers. The employer eventually dropped its plan to transfer 650 employees to Entourage Technology Solutions, which had first sparked the dispute in May 2002.

The reception of satellite signals from outside of Canada was a concern for broadcasters in 2003. Nearly 500,000 households receive foreign signals, at a cost of \$400 million a year to Canadian business. To combat satellite piracy, many companies have proposed to add digital channels and ethnic channels to their rosters. In November 2003, Department of Justice Canada considered enacting legislation to ban illegal signals.

Visible Minorities in Media Jobs

In January 2003, the Minister of Canadian Heritage said that Canadian media outlets should reflect Canada's growing diversity. There are too few members of visible minorities in the senior ranks. Jobs for visible minorities should go beyond on-camera television work and extend to management in both broadcast and print media. The CRTC insisted on a diversity plan for each licence renewal in 2003. Of the 2,600 news gathering jobs, only 65 (or 2.6%) were held by visible minorities or Aboriginal Peoples, compared to a total labour market availability of over 15%.

Other Sectors

Other sectors under federal jurisdiction saw a slight reduction in their workforces in 2003. Among the industries faced with laying off employees were nuclear energy and agriculture. Atomic Energy of Canada

Limited (AECL) announced plans to reduce its workforce by 200 in mid-2003. These lay-offs mainly affected scientists and engineers at the Mississauga, Ontario offices. The situation at Agricore United, the largest grain company in Canada, reflected two years of drought on the Prairies. Company revenues shrank substantially in 2003 and its workforce was reduced by 5% to improve efficiency.

The grain industry encountered set-backs in 2003 as prices fell internationally. A strong Canadian dollar negatively affected wheat exports. The Saskatchewan Wheat Pool (SaskPool) of Regina, Canada's No. 2 grain company and Saskatchewan's largest private sector employer with almost 1,600 employees, restructured its debt in 2003 to secure new credit of \$375 million from its lender banks. Key to restructuring was the conversion of medium term notes to a new series maturing in 2008. The provincial government lifted a 10% ownership limit on outside investment in SaskPool. As a result, their employment goals will be adjusted for the newly formed business units once their organizational structure has been finalized.

The Canadian Wheat Board (CWB) experienced further difficulties exporting wheat to the U.S.A., as the U.S. Commerce Department (at the request of the North Dakota Wheat Commission) imposed a series of new duties between March and August 2003. The cumulative rate went as high as 14.2%, a jump of 40%. The Commerce Department argued that Canadian wheat is illegally subsidized and is being exported to the United States at less than cost value. The new levies would

cost the CWB, the exclusive seller of Western Canadian wheat on world markets, as much as \$50 million in additional duties and make Canadian wheat more expensive in the U.S. market. Additional duties would also have the effect of bringing the Crown Corporation into a deficit situation for the first time in 10 years.

Trade Dispute: The Grain Industry

The U.S. Commerce Department has found minimal evidence of illegal subsidies or dumping by the CWB, and its random checks of imports that led to new duties in 2003 were based on shipments from 27 Canadian farmers among tens of thousands. An Organization for Economic Co-Operation Development (OECD) study released in September 2003 showed that U.S. farmers are subsidized at a rate that almost doubles the Canadian rate, as 30% of U.S. farmers' income came from subsidies against 18% in Canada, which translates into an extra subsidy of \$45 per tonne of wheat for the American farmer.

Chapter 3:

Good Practices

The Employment Equity Act requires federally regulated employers to submit an annual statistical report on the representation of the four designated groups in their workforce, as well as a qualitative narrative report. Included in this qualitative report are the measures taken to remove barriers and to improve the situation of designated groups, together with the results achieved, and any related consultations between management and employee representatives.

In 2003, various measures undertaken by employers helped increase designated group representation in the workforce under the Act. Several employers found that a diverse workforce not only made for a strong presence in the market place, it also promoted economic success and improved morale among employees.

The Business Case

In 2003, employers continued to recognize employment equity as a useful human resources management tool and a good way to prevent and correct inequalities in the workplace. Many saw it as a fundamental business asset that enhanced their standing over competitors and facilitated corporate planning.

More than a mere reflection of the multicultural environment, fairness in the workplace becomes a definite advantage the more it is supported by good employment practices generally. Employment equity helps employers enlarge their talent pool, especially in today's knowledge-based economy. Employers increasingly believe that employment equity is not only a legal obligation, it is the right thing to do. It also contributes to greater corporate success.

Some employers promote service to their clientele by ensuring customers can do business with people like themselves. Many make a point of integrating good

employment equity practices, such as the reasonable accommodation of special needs, as part of their business plans.

In the narrative part of their 2003 reports, employers identified the following benefits of implementing employment equity:

- a workforce that reflects Canadian culture and diversity;
- increased global competitiveness and productivity;
- high employee morale and less absenteeism;
- better relations with customers and clients;
- improved corporate reputation; and
- greater profitability and a better bottom line.

Employer reports also demonstrate that employment equity contributes to business success. When people of diverse backgrounds and talents are brought together, results are more effective and organizations become more creative.

One of AIR INUIT's most remarkable characteristics is that our team includes individuals of all cultural backgrounds. This diversity of experience provides us with great strength – tolerance and teamwork – to meet the challenges that an exceptional landscape and a challenging market place presents to us.

AIR INUIT

Communication

In 2003, many employers reported that their business communication plans included employment equity features that had explicit support from senior management, and particularly in self-identification campaigns. This led to higher employee response rates and better overall understanding of the goals of employment equity.

Fairness in the workplace means that people of all backgrounds are entitled to succeed, grow, and make full use of their talents. Canadian employers are increasingly committed to equality of opportunity and to treating people from the designated groups without discrimination.

Employers have used a wide variety of media outlets to convey this commitment to their employees and clients. Employer commitment is also featured increasingly in corporate literature and in job advertisements as employers try to attract candidates from the designated groups. The following are just some of the tools used for communication and educational purposes: intranets and websites, newsletters or other internal publications, bulletin boards, messages from senior management, workshops, meetings and focus groups, advertisements, special diversity days or events, employee handbooks and new hire packages, training and orientation sessions for managers and employees, etc...

A sound communication strategy is a prerequisite for putting employment equity into practice. The Canadian Press, like a growing number of employers, provides new employees with information on the purpose of the *Employment Equity Act* along with an equity questionnaire. Others, like SLH Transport, include educational material about employment equity policy and initiatives in their company newsletters.

Documentation, visibility, continuity, emphasis, confidentiality and openness are among the key factors to look for in a successful communication strategy.

- **Documentation:** verbal explanations may be useful but they are not sufficient. Some employers, like ACRO Aerospace Inc., put written information on employment equity in their orientation packages as well as providing toll-free and confidential access to an Employment Equity manager.
- **Visibility:** at Kenn Borek Air Ltd., “a memo explaining the Employment Equity Program and commonly asked questions is posted at all company bases to increase employment equity awareness and understanding.”
- **Continuity:** the Canadian Western Bank believes in letting employees know about its initiatives and strategies on diversity on an ongoing basis, while Bradley Air Services’ monthly Employee Newsletter features an article dedicated to employment equity in each edition.
- **Emphasis:** CAFAS Fueling, ULC emphasizes the advantages of good workforce representation as part of its regular communication with employees;

- **Confidentiality:** Tippet-Richardson Limited reported that it has made good use of a communication strategy whereby “employees were approached on an individual basis, explained the importance of employment equity, and assured that the records are kept confidential and on a separate file”;
- **Openness:** Westjet Airlines Ltd. held periodic focus groups with employees to discuss fairness issues and to develop solutions to perceived barriers.

Employer reports identified several other methods of reaching out to employees. They include:

- voluntary self-identification surveys that help quantify diversity in the workplace;
- committees devoted to employment equity that are responsible for conducting workshops, presentations and sessions with employees;
- dialogue with managers about their position on employment equity;
- internal and external newsletters and magazines with sections and/or articles on employment equity;
- bulletin boards where job openings and recent employment equity news are posted;
- company internet web sites that contain information on employment equity plans;
- internal employment equity memos and pamphlets; and
- exit interviews.

Some employers have adopted a proactive approach to equity by making it a continuous process rather than a one-time

task. They realize that year-round efforts, not just the submission of a report, are what make an employment equity strategy successful.

Workforce Survey

More and more employers are giving priority to workforce surveys as part of the employment equity process. They see this as an essential starting point before taking more comprehensive steps. Emphasis on communication and an explicit commitment to employment equity have helped employers overcome employee resistance to self-identification surveys and improved response rates. This was done by providing relevant information to employees with their orientation packages, and occasionally by including letters from top executives.

To ensure a better response rate, follow-up questionnaires have been mailed to those employees who did not return the form the first time. As a result, there has been a noticeable increase in the number of employees who identify themselves as a member of a designated group.

All new employees receive an employment equity package during the orientation they receive from HR on their first day of work. The package includes a memo defining Employment Equity, TBI Canada's commitment and responsibility, the questionnaire and the accompanying cover letter.

TBI Canada

Educating Managers

While general education of the entire workforce is important, many organizations now realize that in order to make a difference in job fairness and career development for members of the designated

groups, managers need to have a sound understanding of, and a solid commitment to, the objectives of employment equity. Educating managers then becomes an employment equity priority. They are encouraged to give ongoing and concrete support to equity goals by:

- providing a listing of organizations, websites and magazines that are aimed towards the designated groups for purposes of posting job opportunities; and
- giving guidance on how to put employment equity into practice through a management advisory group.

Attending workshops and seminars also provides opportunities to network with other employment equity practitioners and gain valuable information and insights. At Reuters Canada Limited, hiring managers are given specific guidelines on how to recruit and retain suitable staff, backed up by the Human Resources division, which generates a diverse candidate pool for open positions.

The Leadership Hiring program to all managers/supervisors of the company (...) provides a structured, objective approach to the overall hiring process and ensures a consistent, fair and equitable approach to hiring. This re-introduction was supported throughout the year with one-on-one coaching to hiring managers.

Landmark Feeds Inc.

Consultations

Employers are increasingly sensitive to employee needs and are looking for ways to improve their communications process. There are consultations with employees, either formally through their official

representatives according to Employment Equity requirements or informally through open door policies and one-on-one discussions. Although communication between employers and employees is obviously not limited to employment equity issues, equity is now a key part of such discussions.

Twelve focus groups were held (in Toronto, Vancouver and Calgary) in June by RBC Royal Bank, which involved over 150 employees representing a cross-section of ethnicity and position levels. The result was the establishment of a Minority Advisory Board whose mandate is to increase awareness of issues, identify solutions and provide networking opportunities.

Royal Bank of Canada

J.D. Smith and Sons Limited has an employee advisory committee with representation from the designated groups and various levels of authority to gather input on equity-related matters. At Manitoba Telecom Services, there have been consultations with the unions to resolve situations related to harassment and the accommodation of special needs.

Informal discussions also contribute to positive employer-employee relations and are becoming part of the regular communication process in some organizations. Many hold informal dialogues with local union representatives in an effort to prevent employment equity from being perceived as a threat to the employment or advancement of non-designated groups.

In small organisations like TSI Terminal Systems Inc. "size allows for most communications with staff to take place on an on-going basis, most often informally, on a one-to-one or small group basis". Rawlco

Radio Ltd. “believes that regular on-going dialogue with all employees, not just representatives, is key to addressing all concerns”. TD has “additional venues for employees to provide input and feedback on diversity initiatives through the creation of a website, generic email address and Human Resource group who meet weekly to discuss equity issues”.

To support the objective of improved designated group representation, CMHC has added in each region and sector a “follow-up on the representation indicators and discussions of the staffing processes, as well as strategies for continuing to improve employment equity objectives”.

Employers also discuss with local union representatives ways to improve the overall understanding of employment equity programs and the self-identification process (Prince Rupert Grain Ltd.), or to conduct employment systems reviews (Bradley Air Services).

GlobeGround North America Inc. formed a project team to develop communication awareness within the organization “through newsletters, a website feedback address and a guide outlining principles and guidelines of our communication strategy”.

Communication and opportunities for consultation on a national and regional basis occur through conference calls and on-site meetings to share successes, ideas, best practices and employee feedback.

Purolator

Employment Equity Committees

The mandate of employment equity committees is to “review employment equity policies for comments/suggestions, and to foster an environment of understanding,

acceptance and education around diversity” (Citizens Bank of Canada). They also “review progress toward hiring and promotion goals, and recruitment of designated group members” (Worldwide Flight Services).

Some employers establish a formal consultation process by creating an employment equity committee. Others have broader diversity committees aimed at creating a discrimination-free work environment that is respectful, accommodating and welcoming to all.

In 2003, employers continued to devote substantial resources to developing ways to put their employment equity plans into practice. Most have committees to review policies and to monitor their compliance with their obligations under the Act. Focus groups are also used to identify solutions to perceived barriers in employment. Being open with employees is seen as essential to the success of employment equity. This is especially true when acquisitions occur and new employees are added to the company workforce.

*FCC's Diversity Advisory Committee.
The group's mandate is to address issues related to the four designated groups, raise awareness of diversity throughout the Corporation and lead the change in attitudes that will help build commitment to a diverse workplace.*

Farm Credit Canada

Many employers aim for a consultation framework in which all segments of the workforce are represented, not only union officials. CHUM Limited's employment equity committee meets on a regular basis and consists of a “cross-section of employees of the designated groups, including management, union and non-union

employees". The Bank of Canada's employment equity committee is composed of employee representatives from across the Bank, including designated group members, and advises Corporate Services on the development and implementation of the employment equity program. At Edmonton Regional Airports Authority, the committee consists of seven members. They represent the four designated groups and a cross-section of employees, as well as the local union. All employees of Pole Star Incorporated received a letter describing the employment equity committee and encouraging them to take part in the committee's monthly meetings to monitor and review the equity data, to develop practical measures and ensure they are carried out.

Our two internal Diversity Committees in Mississauga and Montréal consist of employees across occupational levels and designated groups. We meet on a quarterly basis and review the most recent workforce analysis, discuss scholarships, internships, communication measures, new policies and initiatives, and monitor our progress on the Employment Equity Plan.

Pelmorex

Other employers rely on employment equity consultants to chair the joint labour-management employment equity committee, provide ongoing guidance in all matters pertaining to the employment equity plan, generate ideas and act as catalysts for promoting diversity within the organization, and for better responding to customer needs.

Sharing Good Practices

In 2003, many companies demonstrated their commitment to employment equity initiatives both through the collective

bargaining process with labour unions and through contacts with other employers. In some cases, these initiatives have targeted one designated group in particular.

Sharing good practices has become more prevalent. The following are some good practices noted by employers in their reports:

- maintain an "open-door" policy that encourages a positive environment for employer and employees;
- advertise employment opportunities in specific national or regional publications geared towards members of designated groups;
- celebrate specific cultural holidays such as National Aboriginal Day or the International Day for the Elimination of Racial Discrimination;
- provide flexible holiday policies to allow employees to celebrate their own special days;
- accommodate employees who need special help, especially those with disabilities, as a way of making them more comfortable in their work environment;
- promote a workplace barrier-free; as the workplace becomes more complex, accommodative solutions become more individualized; and
- recognize that successful accommodation involves encouragement from senior managers, and the development of a supportive environment; among the practices employers use to meet the special needs of employees are private workspaces, visual or hearing aids, job coaches, and diversity training for managers and staff.

Recruitment and Retention

It is now widely accepted that appropriate recruitment practices are essential to achieving more equitable workforce representation. Widening the pool of potential candidates by reaching out to more than one of the designated groups could be a solution.

Some employers offer recruitment training to their Human Resources specialists. Others provide leadership training to designated group members so that there will be a good pool of candidates available when vacancies arise.

To reach a broad range of potential applicants, many employers send all job postings to community organizations that represent or assist designated groups. Rosedale Transport Limited has a recruitment and retention committee which meets every six weeks to discuss recruitment, workplace equity and the retention of drivers. The National Bank of Canada has a special recruiter to attract persons with disabilities and improve its pool of potential candidates. Navigata Communications Inc. continues to work with an employment service which helps mentally and physically challenged individuals become candidates for available positions.

Detailed job postings for all non-union jobs were placed in various media (internet, newspaper, intranet, terminals, on websites for designated groups where available). Outreach letters were sent to women's organizations, Aboriginal centers, and groups assisting people with disabilities."

Allied Systems (Canada) Company

The company partnered with Equitek, an employment outreach network focused specifically on designated group members, to distribute job postings to some 200 diversity related organizations across Canada.

Bell Mobility Inc.

There are two ways in which the benchmarks for representation of designated group members can be achieved at management levels:

- by creating availability within the internal market through skill development and educational support; and
- by putting into effect measures to remove workplace barriers and ensure that the special needs of designated group members can be met.

Companies with a comprehensive human resources strategy are able to attract new talent and retain the talents they have. Many include employment equity information and job advertisements on their web sites in order to reach a diverse audience and attract suitable candidates. Others provide training in bias-free interviewing and the use of a fair and objective selection process as a way of ensuring a consistent and equitable approach to the entire process.

Focus on training and development, as well as equity-oriented training, is essential to enhancing promotional opportunities for designated group employees.

Ontario Power Generation

Connecting with Aboriginal Peoples

Some employers are focusing their employment equity efforts on particular designated groups. Successful inclusion sometimes requires special attention and accommodation for one designated group in particular, while at the same time taking into account the type of business, the work environment, and previous experience with other groups.

Some employers make special efforts to build relations with the Aboriginal communities in order to attract candidates. Canada Post, for instance, introduced several initiatives under its Progressive Aboriginal Relations program to strengthen relations with Aboriginal Peoples and improve its hiring, retention and promotion rates.

Rawlco Radio Ltd. has sponsored Aboriginal Awareness Seminars to educate staff on a wide range of issues related to Saskatchewan's Aboriginal population. It also provided financial support to the University of Saskatchewan to recruit and retain more First Nations and Métis students in its business programs. Warren Gibson Limited contacted an employment placement group that deals specifically with Aboriginal Peoples to explore opportunities to recruit qualified Aboriginal candidates. Canadian Helicopters Limited has developed partnerships with Aboriginal associations as a means of improving the proportion of Aboriginal employees in its workforce.

A number of employers are allocating scholarship funds to support Aboriginal youth education. The Northern Transportation Company Limited launched a leadership training bursary in the Northwest Territories "to recognize academic and community leadership amongst the youth of

the North". Similarly, the Canadian Western Bank, in partnership with the University of Alberta, "continues to participate in a scholarship program for the benefit of Aboriginal students". Northwestel Inc. provides scholarships annually to Aboriginal students who are pursuing post-secondary education, and the recipients receive priority for any summer employment opportunities". Cameco Corporation provides financial support to Saskatchewan Aboriginal students who enrol in engineering, geology, or commerce along with summer employment opportunities and a two-year employment contract after graduation.

Training and development programs targeting designated groups can also present a business advantage. To address the shortage of skilled professional drivers, ECL Group of Companies Ltd. is actively working with the Canadian Trucking Human Resources Council (CTHRC) on the "future professional driver workforce within the Aboriginal and Immigrant populations, and addressing the special needs of these groups in relationship to essential skills and development strategies".

Nasittuq Corporation has established contacts with educational institutions, participated in college and apprenticeship programs, set up a scholarship program for Aboriginal students, and sponsored external courses, seminars and post-secondary programs for its employees. Alliance Pipeline's Aboriginal Apprenticeship Program provides an opportunity for Aboriginal Peoples to gain experience in the oil and gas industry. FCC has joined with Aboriginal Peoples in a number of community and business initiatives, including adult learning programs, urban outreach, and financial support to the First Nations University of Canada.

Accommodating Persons with Disabilities

Serious commitment to employment equity involves consistent workplace accommodation of special needs. At the Canadian Broadcasting Corporation, accommodations for employees with physical disabilities include telephone devices and professional-grade earphones for the hearing impaired, as well as large screen monitors and large fonts for those with visual impairments.

Alcan Primary Metal Group reassigns workers with reduced physical abilities to more suitable positions. Menlo Worldwide Forwarding Inc has made special efforts to recruit and retain women and persons with disabilities in its Material Handler position. At Canada Cartage Systems Limited, “employment policies, practices and support policy systems are in place to make reasonable accommodation for any member of any designated group for health, religious or family needs”.

Our goal is to prevent hiring barriers and to actively identify and attract qualified candidates from all the designated groups. We have accessible premises and consistently demonstrate a willingness to accommodate people's needs, e.g. ergonomic workplace assessments as required, designated prayer rooms, work hours accommodations, etc.

Paging Network of Canada Inc.

TransCanada Pipelines' Duty to Accommodate Policy “recognizes that sometimes fairness requires treating people the same despite their differences, other times it means treating them as equals by accommodating their differences”. Some employers attended “Duty to Accommodate” workshops as an opportunity to network with other equity

practitioners and to discuss best practices. The St. Lawrence Seaway Management Corporation developed modified work programs to “accommodate employees who are unable to perform their regular duties as a result of a work-related injury or illness”. CTV Inc. MCTV works closely with unions to “develop early return-to-work programs and accommodation programs for individuals with temporary and permanent disabilities”.

Securicor Canada Ltd. continues to work with its national property manager to “improve workplace sites (physical environment and future physical sites) so that persons with disabilities will be able to function more comfortably and effectively”. The City of Ottawa created for the first time an award to recognize architectural and interior design innovations to lower workplace barriers and provide accessibility for all.

The National Bank of Canada took part in the colloquium “Hiring persons with disabilities, for a change” as a way of underscoring its commitment to this group. It also used the occasion to make a presentation on the services it provides to employees with sensory and functional limitations.

A positive relationship with unions can be very helpful when the need for accommodations arise. Work training programs can also bring disabled workers back into the workplace or facilitate an early return to regular duties for someone who has been temporarily disabled.

For CanJet Airlines, an accommodation policy for employees with disabilities demonstrates a strong commitment to overcoming barriers in the workplace. Transport TFI 1 has modified the interior of their trucks to make all controls easy to

reach to make sure that drivers with disabilities can do their work without undue effort.

At Midland Transport Limited, disability management continues to be a growth area. Information packages and procedures are prepared for injured workers to help them adjust to workplace injuries and facilitate their return to work. A “disability management co-ordinator works closely with managers to provide accommodations and modified work assignments for disabled workers”.

Persona Communications Inc. joined together with the Canadian Council on Rehabilitation and Work in a “Partners for Workplace Inclusion” program to help people with disabilities develop pre-employment skills through on-the-job training and volunteer opportunities. The Canadian Wheat Board assists employees on short or long term disability and provides alternative job accommodations to employees returning to work.

Some employers have created employee advisory bodies to get direct feedback on special needs. Others have focused more on career development measures for persons with disabilities.

Workplace Diversity

Employment equity enables Canadian businesses to increase both their local and global competitiveness by making the best use of all available skills. In many organizations, equity issues are inseparable from the achievement of broader diversity. More and more employers are acknowledging and featuring workforce diversity within their organizations. Although higher representation does not in itself fulfill the goal of employment equity, it remains a good start and a

potential indicator of implementation of the Act. Employers go beyond mere cultural diversity by making sure that employees from the designated groups enjoy career opportunities commensurate with their skills and qualifications.

At the Royal Bank of Canada, employee diversity councils have been created to support and implement diversity and employment equity strategies. The Canadian Western Bank has made diversity management a key ingredient of effective management, and Bell Canada’s web site on diversity provides information on all aspects of diversity, including employment equity and human rights. CHMC has added a questionnaire on diversity in the workplace to its internal and external recruiting system in order to monitor designated group representation throughout the staffing process.

BMO’s commitment to diversity and workplace equity is supported by a comprehensive infrastructure, which includes goal setting, monitoring and evaluation. Through an extensive suite of online management information reports, the Chairman and all BMO executives monitor progress towards these benchmarks on a quarterly basis.

BMO Financial Group

A large number of employers now permit the substitution of religious holidays to accommodate those of different beliefs along with adjusted work schedules to accommodate those with different religious practices. Others have reassigned responsibilities to accommodate employees who have a permanent disability due to accidental injury or disease.

Persona Communications Inc. has developed an equity-related events calendar which identifies those days, weeks and months of

the year when the various designated groups, or related initiatives, are recognized. The Citizens Bank of Canada held a potluck Lunch and Learn to celebrate the International Day for the Elimination of Discrimination, in order to “renew our personal commitment to overcome all forms of racism and discrimination and to show that we respect, accept and celebrate all cultural diversity”.

Internships/Scholarships

Many employers are developing internships for members of the designated groups. This helps them acquire valuable work experience while waiting for employment opportunities to open up. Internships are not only for entry level employees; they can be extended to include management positions.

Career Bridge – Bell Canada helped launch this innovation internship program that provides Canadian work experience for new immigrants looking for jobs in their respective areas of expertise.

Bell Canada

Ability Edge is a program that connects young people with disabilities to meaningful work experiences with Canadian companies. Blackburn Radio Inc. continues to work with local colleges for “internship placements targeting members of the designated groups”. Scotiabank has provided “internships since 1996, focusing primarily on Aboriginal and disabled graduates”. The Canadian Museum of Civilization has a program to help Aboriginal trainees improve their knowledge and experience in museum work.

Another way to provide work experience to members of designated groups is through co-op programs with higher education institutions. Employers continue to make

use of various work and training placements. Working with high schools and community colleges, they offer some designated group members an opportunity to take part in job-shadowing, apprenticeships and other work placements. They also maintain relationships with colleges and universities to foster possible career opportunities and co-op placements for designated group members.

The Canada Lands Company Ltd. has an internship program to give young Aboriginal Peoples a better chance in the job market. It offers them both work experience and valuable references. Job openings in this program have been advertised in publications geared toward Aboriginal youth.

A number of organizations are now encouraging future employees from the designated groups to pursue education in non-traditional fields. Cameco Corporation “continues to sponsor women in geology scholarship fund” and Canadian National offers scholarships to women studying in non-traditional fields.

CIBC places a high value on being involved with the external communities in which it does business, as well as with educational equity initiatives, understanding that without educational equity, employment equity will never be fully realized.

Canadian Imperial Bank of Commerce

Exit Interviews

Exit interviews can help employers learn more about the weaknesses and strengths of their organization. In this regard, the knowledge and experience of departing employees can be invaluable.

Many employers use an exit interview process to capture critical data about departing employees. This helps assess employee perceptions of the work environment as well as changes that could be achieved through employment equity measures. Some employers conduct personal interviews, while others have a questionnaire that is filled out by hand or online. This type of consultation is on the increase among reporting organizations. Of all the voluntary steps taken by employers, exit interviews are now the most common.

Although not limited to members of designated groups, exit interviews can be very useful in detecting problems, setbacks or barriers (whether real or perceived) to the integration or promotion of members of a designated group. They can also be about general changes in human resource policies or processes.

All employees of Exeaire and Innotech Aviation are subject to an exit interview “to determine whether departures are related to any systematic problems”. Exit interviews at the Royal Canadian Mint are used to identify any issue involving a designated group. Williams Moving and Storage (BC) Ltd. is promoting “a system of exit interviews with the various levels of management to ensure that the designated groups are not leaving in disproportionate numbers ...”. TransCanada Pipelines Limited uses exit interviews “to identify issues and concerns to both the overall employee population and also issues and concerns specific to the designated groups, and to identify appropriate corrective actions”.

Some employers use the results of exit interviews analysis to demonstrate that resignations were not the result of issues, real or perceived, that affect designated

groups. Others analyze the data to pinpoint ways to improve recruitment and retain members of the designated groups.

Partnerships

In 2003, many companies continued to seek the help of outside organizations that specialize in dealing with the needs of designated groups. This not only helps them achieve their employment equity goals, it also keeps up the morale of existing employees. Employers established strong relationships with such specialist agencies to convey the company’s support for employment equity and to advertise appropriate job openings.

Partnerships are effective in recruiting and retaining a qualified and diverse workforce and could be conducive to organizational success. They can also improve overall employee morale by demonstrating to employees the company’s steady dedication to the principles of employment equity.

Community Networking

A growing number of employers appreciate the value of community involvement in making diversity management practices a part of their organizational culture. To broaden the applicant pool, many employers advertise recruitment opportunities through designated group organizations. Others have built a network of activities in partnership with community organizations. Participation in job fairs, for instance, can be a great way to reach a large pool of candidates and improve employment equity results.

The following are some of the initiatives employers have used to develop and maintain effective working relationships with external organizations.

HSBC Bank Canada and the Toronto Port Authority joined the Inclusion Network, an Aboriginal Internet job site that connects to over 300 Aboriginal employment centres across Canada. As part of its long-term strategy to encourage designated groups to pursue telecommunication careers, Manitoba Telecom Services sponsors a High School Career Mentorship program that is highly representative of the designated groups.

Enbridge Pipelines Inc. recruited a manager for its Aboriginal relations strategy which involves “building and enhancing relationships with Aboriginal stakeholders and communities”. Provincial Airlines Ltd. worked with employers and community based organizations to provide more job opportunities for persons with disabilities. At Federal Express Canada, outreach recruitment relations were established with Career Edge, the Paraplegic Association of Ontario and Jobs Market for Persons with Disabilities.

To attract qualified applicants from members of visible minorities, the Edmonton Regional Airports Authority included in its distribution list an organization that assists immigrants with employment searches. Westcoast Energy Inc. took part in the Aboriginal Employment Partnership Initiative, which helps create job training for Aboriginal Peoples.

CHUM Limited joined in the National Aboriginal Achievement Foundations’ ‘Taking Pulse Forum’, a “full day meeting of Canada’s top executives to share ideas about how to provide the Aboriginal community with improved access to the Canadian job market”. Northwestel Inc. works with many First Nations to find potential employees for remote communities. Société Air France has

ongoing working relations with agencies for purposes of recruiting and integrating multi-ethnic staff.

Bell West Inc. works with many post-secondary institutions to offer exciting employment opportunities for current students and new grads from the designated groups. Access Communications Co-operative Limited joined in work term programs and work experience initiatives sponsored by high schools in collaboration with agencies representing the designated groups.

Financial support, mock interviews, and serving on boards, are just a few of the ways organizations have helped the agencies dedicated to promoting the four designated groups. Conferences, seminars, networking and the sharing of best practices with other organizations are other common devices for encouraging diversity and employment equity.

One advantage of being in the broadcast industry is that it enables the employer to provide support to the four designated groups through regular news coverage and special programming or promotional material. CHEK TV educates not only its employees but also its viewers on issues pertaining to employment equity. CHAN TV participates in CanWest Global’s ‘Broadcaster of the Future Awards’, which are offered to members of designated groups hoping to pursue careers in broadcasting.

Outreach recruitment efforts at TBayTel include sending all open job postings to 21 external agencies. Symcor Inc. posts job openings and maintains contacts with 20 organizations across the country. Not only have successful hires occurred as a result, but accommodation information,

ideas and support have been provided to employers. Airborne Energy Solutions Ltd. has a full-time manager responsible for promoting relations with native communities in Northern Canada and providing employment and training opportunities for Aboriginal Peoples.

The Aboriginal Employment Partnership Initiative is a new partnership between the British Columbia government, Aboriginal organizations and the Royal Bank. Its goal is to identify suitable jobs, “project future employment vacancies and training requirements and examine economic opportunities for Aboriginal businesses”.

Collective Agreements

Quite a number of employers have entered into agreements with their unions that provide for the specific creation of employment equity positions that are not subject to the seniority provisions of the collective agreement. Such initiatives can prove extremely useful in providing

opportunities for training candidates or employees from the designated groups. Continued progress can be made through greater flexibility within collective agreements for the creation of designated employment equity positions.

Videotron Ltd. for example, pays for union release time for members of its Access to Equality Committee, a management-labour body that looks into the situation of designated groups and promotes workplace equity. Upper Lakes Group Inc. works with those unions who do most of the hiring “to make them aware of our needs and commitment to employment equity”.

Frequently, measures to improve the situation of designated groups are discussed at the bargaining table and put into effect for the duration of a collective agreement. CTV Specialty television Inc. / RDS, for instance, negotiated a new clause in the collective agreement that allows them to consider members of designated groups first before making hiring decisions.

Chapter 4:

Employer Performance Ratings

This chapter presents an assessment of the quantitative results that federally regulated private sector employers achieved in working toward a representative and equitable workforce during the reporting year ending December 31, 2003. It is based entirely on the numerical data contained in the employers' reports.

The quantitative assessment consists of a single rating derived from six different indicators. The indicators measure the extent to which designated groups are represented in the organisation, and whether their jobs and salaries are similar to those of other employees in that organisation. They also reflect the extent to which employers have improved the situation of designated groups during the year, through promotions, hirings, and retention activities.

This chapter also evaluates the degree to which employers' employment equity reports were in compliance with the requirements of the Act. This is done through the Report Compliance Index (RCI).

For more details about the methodology used to calculate the performance ratings or the RCI, please refer to the Technical Guide.

The Ratings

RATING	RESULTS	EXPLANATION
A	Indicates superior performance in all six indicators.	The organisation made outstanding progress in improving the representation of the designated group in its workforce through hiring and promoting group members. Their situation compares very well with the group's labour market availability. The group receives adequate shares of hirings and promotions, compares favourably with other employees in terms of salary and occupational distribution and does not suffer adversely from termination compared to other employees.
B	Indicates good performance, but problems persist.	The rating reflects an adequate ability to meet the company's obligations under the Act. However, the employer still needs to develop a long-term strategy for sustainable progress. The situation of the designated group in the company compares relatively well with the labour market availability and with the jobs and salaries of other employees in the organisation. But there are some systemic barriers to achieving adequate representation, as well as problems in the occupational distribution and salaries. This rating also suggests that the hiring and promotion of members of a designated group may be less than adequate, or that members of a particular group are leaving the organisation in disproportionate numbers.

RATING	RESULTS	EXPLANATION
C	Indicates average to less than average performance.	The situation of the designated group in the company does not compare well with its labour market availability or with the jobs and salary of other employees. The organisation also failed to hire and/or promote members of the group at a rate sufficient to maintain its representation in the company.
D	Indicates poor performance.	Legislative obligations are not being met and the company scores low on all six indicators. A follow up and an Employment Systems Review are required to detect and remove barriers.
Z	Indicates no presence of a designated group in the employer's workforce.	The organisation appears to have no representation of a designated group in its workforce. This could occur for several reasons: no workforce survey or workforce analysis has been conducted; there was no hiring of designated group members; or there are no retention policies. The employer needs to conduct an Employment Systems Review and engage in specific efforts to hire designated group members.

Summary of the Ratings

The two tables below provide a general overview of the situation of designated groups across the rating spectrum, and a more specific look at each industry. More detailed results for each of the four sectors and by individual employer appear in the table at the end of this chapter.

NUMBER OF EMPLOYERS BY RATING BY DESIGNATED GROUP					
DESIGNATED GROUP	RATING				
	A	B	C	D	Z
Women	104	79	175	82	1
Aboriginal Peoples	182	52	33	62	59
Persons with Disabilities	33	19	133	152	51
Members of Visible Minorities	124	64	109	70	21

NUMBER OF EMPLOYERS BY RATING BY DESIGNATED GROUP BY SECTOR ⁹																				
	Banking					Communications					Transportation					Other				
	A	B	C	D	Z	A	B	C	D	Z	A	B	C	D	Z	A	B	C	D	Z
Women	18	4	0	0	0	34	34	11	1	0	36	33	143	78	1	16	8	21	3	0
Aboriginal Peoples	6	6	0	3	7	45	11	4	12	7	114	30	21	35	40	17	5	8	12	5
Persons with Disabilities	0	0	12	6	4	10	3	35	26	5	20	8	66	110	36	3	8	20	10	6
Members of Visible Minorities	18	2	2	0	0	23	19	24	10	3	65	38	65	55	17	18	5	17	6	1

⁹ Totals may not add up since first year employers report by gender only.

As these two tables show, a large number of employers received high ratings for the situation of women, Aboriginal Peoples and members of visible minorities in their workforce. However, a similar number received low ratings for these groups. When it comes to persons with disabilities, the vast majority of employers scored poorly; only a handful received top ratings for this designated group.

As in 2002, there were three employers who received straight “A’s” for each designated group. In 2003, these employers were Pelmorex Inc., PBB Global Logistics Inc., and Canadian Museum of Nature.

There were 30 companies who received three “A’s”, 88 companies who received 2 “A’s”, and 161 companies who received 1 “A”.

Report Compliance Index (RCI) Summary

As in the previous year, the majority of employers obtained a high RCI. This year 269 employers obtained an RCI of 5 out of 5, and 115 obtained 4 out of 5. Another 27 employers received 3 out of 5, 24 received 2 out of 5, and only 5 employers received 1 out of 5. Unlike last year, no employers received an RCI of 0 in 2003.

How to Read the List of Individual Results

In the table that follows, each employer covered under the *Legislated Employment Equity Program* is listed by its legal name together with its assessment for each designated group (the performance ratings). The number of employees for each employer appears in the first column after the legal name¹⁰. The last column is dedicated to the employers RCI. Below is an explanation of the codes that appear in the table on the left of certain employers’ names.

CODE	RESULTS	EXPLANATION
*	An asterisk indicates a small employee population.	The asterisk indicates that the employer's workforce included fewer than ten members of a particular designated group.
F	Indicates employers with no employees as of December 31.	Employers are required to submit a Report when they have 100 or more employees on any given day of the calendar year. It is possible for an employer to have 100 or more employees during the year but no employees on December 31 st . When this is the case, the employer does not receive a rating.
G	By gender.	Employers reporting for the first time do so by gender. As a result, the performance rating is only calculated for women.
L	Indicates employer has submitted a late report.	The employer submitted a report after the deadline of June 1 st , without permission from HRSDC, and may be subject to a monetary penalty.
M	Late amendment.	An amendment to the report was requested but was either not received or received after the closing of the database.

¹⁰ Note: Employers with 100 or more employees on any given day of the calendar year receive a rating, but total number of employees in this column is based on the figure for December 31, 2003.

CODE	RESULTS	EXPLANATION
N	Not included in the database.	Report received too late to be included in the database.
P	Indicates serious problems with the data in the report.	The employer has submitted a report but had serious data problems. Revisions were not made in time to be included in the performance rating.
R	Indicates no report submitted.	The employer failed to submit a report as required in the <i>Employment Equity Act and Regulations</i> .
V	Voluntary.	The employer is not covered by the Act but has submitted a voluntary report.
X	Excluded from the database.	The report was excluded from the database.

Legend: **Total:** Number of employees as of December 31, 2003; **W:** Women; **AP:** Aboriginal Peoples
PWD: Persons with Disabilities; **VM:** Visible Minorities; **RCI:** Report Compliance Index

	Name	Total	W	AP	PWD	VM	RCI
BANKING SECTOR							
	ABN AMRO BANK N.V., CANADA BRANCH	95	B	Z	D*	A	5
	BANK OF AMERICA NATIONAL ASSOCIATION, CANADA BRANCH	246	A	Z	C*	A	5
	BANK OF CANADA	1,063	A	A	C	A	5
	BANK OF MONTREAL	23,129	A	A	C	A	5
	BANK OF NOVA SCOTIA	27,158	A	B	C	A	5
	BNP PARIBAS (CANADA)	220	B	Z	D*	A	5
	CANADIAN IMPERIAL BANK OF COMMERCE	30,112	A	B	C	B	5
	CANADIAN WESTERN BANK	684	B	D	C*	A	5
	CITIBANK CANADA	1,145	A	B*	C*	A	4
	CITIZENS BANK OF CANADA	329	A	D*	D*	A	5
V	DEUTSCHE BANK AG, CANADA BRANCH	77					
	HSBC BANK CANADA	4,501	A	B	D	A	5
	ING BANK OF CANADA	662	A	A*	D*	A	4
	INTESA BANK CANADA	266	A	Z	Z	A	5
	LAURENTIAN BANK OF CANADA	2,690	A	D*	C	C	5
	MANULIFE BANK OF CANADA	122	A	Z	Z	B*	4
	MBNA CANADA BANK	1,253	A	A	C	A	5
	NATIONAL BANK OF CANADA	12,546	A	A	C	A	5
	NATIONAL BANK OF GREECE (CANADA)	307	A	Z	Z	C*	5
	ROYAL BANK OF CANADA	38,585	A	B	C	A	5
	SOCIÉTÉ GÉNÉRALE (CANADA)	99	B	Z	Z	A	4
	SYMCOR INC.	3,032	A	A	D	A	4
	THE TORONTO-DOMINION BANK	35,781	A	B	C	A	5
TRANSPORTATION SECTOR							
	101004597 SASKATCHEWAN LTD., 101008427 SASKATCHEWAN LTD.	156	C	B*	Z	A*	2
G	1507953 ONTARIO INC.	133	D				5
	1641-9749 QUÉBEC INC.	387	D	D*	D*	D*	5
	168886 CANADA INC.	1,310	D	A	C	C	5
	3087-9449 QUÉBEC INC.	234	C	Z	D*	A	3
	3846113 CANADA INC.	126	B	A*	A*	B	3
	591182 ONTARIO LTD.	328	C	A*	C*	D*	5
	682439 ONTARIO INC.	181	D*	A*	D*	D*	4
L	A.J. BUS LINES LTD.	129	A	A*	D*	D*	2
	ACRO AEROSPACE INC. – HELIPRO INTERNATIONAL	126	D	D*	D*	A	4
	ACRO AEROSPACE INC.	323	D	D*	D*	A	5
G	ACTIVE TRANSPORT INC.	115	C				5
	AEROGUARD CO. LTD., AEROGUARD INC., AEROGUARD EASTERN LTD.	1,470	A	A	C	A	4
	AIR CANADA	24,579	A	A	C	B	5

Legend: **Total:** Number of employees as of December 31, 2003; **W:** Women; **AP:** Aboriginal Peoples
PWD: Persons with Disabilities; **VM:** Visible Minorities; **RCI:** Report Compliance Index

	Name	Total	W	AP	PWD	VM	RCI
	AIR CREEBEC INC.	199	C	A	D*	D*	3
G	AIR GEORGIAN LIMITED	194	D				5
	AIR INUIT LTD/LTÉE	377	C	B	D*	A	4
G	AIR NORTERRA INC.	208	A				5
G	AIR TINDI LTD.	118	C				4
	AIR TRANSAT A.T. INC.	1,866	B	A	C*	C	5
	AIRBORNE ENERGY SOLUTIONS LTD.	175	D	D*	D*	A*	5
	ALBANY BERGERON & FILS INC.	110	C	Z	D*	Z	5
	ALCAN SMELTERS AND CHEMICALS LIMITED	200	C*	A*	A	Z	4
	ALGOMA CENTRAL CORPORATION	790	C	A	C	A	5
	ALLIANCE PIPELINE LTD.	182	A	A*	A	B	5
	ALLIED SYSTEMS (CANADA) COMPANY	1,340	C	A	B	C	5
	ALPINE HELICOPTERS LIMITED	107	C*	A*	Z	Z	5
	AMERICAN AIRLINES, INC.	234	A	Z	A	A	4
G	ANDLAUER TRANSPORTATION SERVICES INC.	637	C				5
	APEX MOTOR EXPRESS LTD.	134	B	A*	D*	A	3
	ARMOUR TRANSPORT INC.	417	C	A*	C*	A*	5
	ARNOLD BROS. TRANSPORT LTD.	359	C	A	C	C	5
L	ATLANTIC TOWING LIMITED	289	D*	Z	Z	D*	4
L	ATLANTIC TURBINES INTERNATIONAL INC.	240	D	C*	D*	Z	4
V	AUTOCAR CONNAISSEUR INC.	72					
L,G	AUTOCARS ORLEANS EXPRESS INC.	155	D				4
	AVMAX GROUP INC.	291	D	D*	D*	B	5
G	AYR MOTOR EXPRESS INC.	167	D				5
L	B & R ECKEL'S TRANSPORT LTD.	212	D	A	D*	D*	4
G	B.R GRÉGOIRE INC.	168	C				5
G	BANDSTRA TRANSPORTATION SYSTEMS LTD.	104	C				5
	BAX GLOBAL (CANADA) LIMITED	229	A	A*	D*	B	5
	BAY FERRIES LIMITED	136	D	Z	Z	D*	4
	BCR MARINE LTD.	53	D	A*	Z	D*	4
	BEARSKIN LAKE AIR SERVICE LIMITED	298	B	A*	D*	B	5
	BIG FREIGHT SYSTEMS INC.	254	D	B	D*	A*	5
	BIG HORN TRANSPORT LTD.	128	D*	A*	A	D*	5
	BISON TRANSPORT INC.	873	D	A	D	C	3
	BRADLEY AIR SERVICES	926	B	C	C	A	4
	BREWSTER TRANSPORT COMPANY LIMITED	62	D*	Z	Z	D*	3
	BRITISH AIRWAYS	256	A	Z	D*	A	2
	BRITISH COLUMBIA COAST PILOTS LTD.	110	D*	D*	Z	D*	5
	BRITISH COLUMBIA MARITIME EMPLOYERS ASSOCIATION	3,479	D	A	A	B	3
G	BROOKVILLE CARRIERS VAN LP	178	C				5

Legend: **Total:** Number of employees as of December 31, 2003; **W:** Women; **AP:** Aboriginal Peoples
PWD: Persons with Disabilities; **VM:** Visible Minorities; **RCI:** Report Compliance Index

	Name	Total	W	AP	PWD	VM	RCI
L	BRUCE R. SMITH LIMITED	308	C	D*	D*	B	1
	BUFF-MAR CARTAGE LIMITED	249	B	A*	D*	C	4
	BYERS TRANSPORT LIMITED	320	C	B*	B	D	4
G	CAFAS FUELING, ULC	116	C*				5
	CALAC TRUCKING LTD.	354	D	A	C	C	2
	CALGARY AIRPORT AUTHORITY	139	C	Z	D*	C*	5
	CALM AIR INTERNATIONAL LIMITED	340	B	B	D*	B	4
	CANADA CARTAGE SYSTEM LIMITED	1,024	D	A	C*	C	5
	CANADA MARITIME AGENCIES LIMITED	410	A	A*	D*	A	4
G	CANADIAN AIR TRANSPORT SECURITY AUTHORITY	133	A				5
	CANADIAN FREIGHTWAYS LIMITED	950	C	A	C	C	4
	CANADIAN NATIONAL RAILWAY COMPANY	13,637	C	B	C	C	5
	CANADIAN PACIFIC RAILWAY COMPANY	12,956	C	A	C	B	5
	CANJET AIRLINES, A DIVISION OF IMP GROUP LIMITED	347	B	A*	D*	C	5
G	CANSHIP UGLAND LTD.	157	D				5
	CANXPRESS LTD.	98	C	C*	Z	D*	5
	CARON TRANSPORTATION SYSTEMS PARTNERSHIP	228	D	D*	C*	D*	3
	CASCADE AEROSPACE INC.	405	D	A	C*	A	5
	CASCADE CARRIERS LTD.	139	C	D*	D*	C*	5
	CATHAY PACIFIC AIRWAYS LIMITED	344	A	C*	Z	A	4
	CELADON CANADA INC.	255	C	A*	D*	C	1
G	CENTRAL MOUNTAIN AIR LTD.	182	C				5
	CHALLENGER MOTOR FREIGHT INC.	1,106	D	B	C	B	5
	CHC HELICOPTERS INTERNATIONAL INC.	420	C	B	C*	B	5
	CITY OF OTTAWA	2,224	C	A	B	A	5
	CLARKE INC.	758	C	A*	D*	D	5
G	CLIMAN TRANSPORT (2747-7173 QUÉBEC INC.)	138	C				5
	CONAIR GROUP LTD.	134	D	Z	Z	A*	5
	CONSOLIDATED AVIATION FUELING OF TORONTO, ULC	269	C*	A*	D*	B	5
	CONSOLIDATED FASTFRATE INC.	920	C	D*	C*	C	5
	COONEY GROUP OF COMPANIES	328	C	C*	C*	D*	5
G	CORPORATION JETSGO	547	A				5
	D&W FORWARDERS INC.	134	C	A*	A*	A	4
G	DANFREIGHT SYSTEMS INC.	248	C				5
	DAY AND ROSS INC.	1,658	C	B	D	A	5
	DELTA AIR LINES INC.	272	A	Z	D*	C	5
V	DESGAGNES MARINE CARGO INC.	93					
	DICOM EXPRESS INC.	123	C	Z	Z	B	2
	DIRECT INTEGRATED TRANSPORTATION	833	C	A	C	C	3
G	DUROCHER TRANSIT INC.	129	C				5

Legend: **Total:** Number of employees as of December 31, 2003; **W:** Women; **AP:** Aboriginal Peoples

PWD: Persons with Disabilities; **VM:** Visible Minorities; **RCI:** Report Compliance Index

	Name	Total	W	AP	PWD	VM	RCI
	EAGLE GLOBAL LOGISTICS INC.	392	A	B*	D*	A	4
G	EASSONS TRANSPORT LIMITED	96	D				5
	ECL GROUP OF COMPANIES LTD.	328	C	D*	D*	C*	4
	EDMONTON REGIONAL AIRPORTS AUTHORITY	159	B	B*	D*	B	5
G	ELGIN CARTAGE LIMITED	127	C				5
G	ELGIN MOTOR FREIGHT INC.	114	C				5
	ENBRIDGE PIPELINES INC.	734	B	C*	C	B	5
	ERB ENTERPRISES INC.	1,097	C	A	C	C	5
	EUROCOPTER CANADA LIMITED	140	C	A*	D*	A*	4
	EXECAIRE, A DIVISION OF I.M.P GROUP LIMITED	212	D	C*	D*	C*	4
	EXEL GLOBAL LOGISTICS (CANADA) INC.	319	A	A*	D*	C	5
G	EXPRESS GOLDEN EAGLE INC.	118	C				5
	FEDEX GROUND PACKAGE SYSTEM LTD.	656	C	B*	Z	B	5
V	FEDNAV LIMITED	87					
	FIELD AVIATION COMPANY INC.	397	D	C*	D*	C	3
	FLOYD SINTON LIMITED	231	A	A*	D*	Z	5
	GLOBEGROUND NORTH AMERICA INC.	2,129	A	D	D	A	4
	GOJIT	274	D	B*	Z	B	2
	GOSSELIN EXPRESS LTD.	173	C	Z	Z	Z	2
	GRAYLINE OF VICTORIA LTD.	284	C	D*	C*	A	3
	GREAT CANADIAN RAILTOUR COMPANY LTD.	174	A	A*	Z	B	5
	GREATER TORONTO AIRPORTS AUTHORITY	952	B	A	C	B	5
	GREYHOUND CANADA TRANSPORTATION CORPORATION	2,100	C	A	C	B	5
	GRIMSHAW TRUCKING AND DISTRIBUTING LTD.	252	D	B	C*	D*	4
	GROUP 4 FALCK (CANADA) LTD.	523	A	Z	D*	A	5
	H & R TRANSPORT LTD.	539	C	D*	Z	C	2
	H.M. TRIMBLE AND SONS (1983) LTD.	239	D	A	C*	C	4
	HALIFAX EMPLOYERS ASSOCIATION INC.	500	C	A	A	A	5
	HALIFAX INTERNATIONAL AIRPORT AUTHORITY	112	C	A*	A*	A*	5
	HARBOUR AIR LTD.	61	C*	Z	Z	Z	2
	HÉLIPTÈRES CANADIENS LIMITÉE/CANADIAN HELICOPTERS LIMITED	565	D	A	D*	C	4
	HELIJET INTERNATIONAL INC.	145	C	D*	D*	B	5
	HIGHLAND MOVING AND STORAGE LTD.	168	C	Z	Z	D*	1
	HORIZON AIR INDUSTRIES INC.	118	A	D*	Z	A	5
G	HOYT'S MOVING & STORAGE LIMITED	99	C				5
	HUTTON TRANSPORT LIMITED	154	C	B*	C*	Z	5
G	IMP GROUP LIMITED	144	C*				5
	INNOTECH AVIATION LIMITED	153	C	Z	Z	A	4
	INTERNATIONAL AIR TRANSPORT ASSOCIATION	388	A	B*	D*	A	5
	J. & T. MURPHY LIMITED	411	B	Z	C	D*	5

Legend: **Total:** Number of employees as of December 31, 2003; **W:** Women; **AP:** Aboriginal Peoples
PWD: Persons with Disabilities; **VM:** Visible Minorities; **RCI:** Report Compliance Index

	Name	Total	W	AP	PWD	VM	RCI
	J.D. SMITH AND SONS LTD.	247	C	A*	A	B	5
G	J.E. FORTIN INC.	106	C				5
	JAY'S MOVING AND STORAGE LTD.	111	B	A	D*	B*	5
	JAZZ AIR INC.	3,684	B	A	C	C	5
	JET TRANSPORT LTD.	84	D*	Z	D*	D*	5
G	JOHN GRANT HAULAGE LTD.	98	C*				5
	JULES SAVARD INC.	180	C*	D*	Z	Z	3
G	KEITH HALL & SONS TRANSPORT LIMITED	132	C*				5
	KELOWNA FLIGHTCRAFT GROUP OF COMPANIES	796	D	A	C	A	4
G	KELTIC TRANSPORTATION INC.	121	C				5
	KENN BOREK AIR LTD.	303	D	A	D*	C	4
	KINDERSLEY TRANSPORT LTD.	693	C	C*	D*	C	4
	KLEYSEN TRANSPORT LTD.	259	C	A	C*	C	4
G	KOCH TRANSPORT LIMITED	147	C				5
	KRISKA HOLDINGS LTD.	350	D	C*	C*	B	4
	KUNKEL BUS LINES LTD.	180	A	A*	D*	D*	4
	L.E. WALKER TRANSPORT LIMITED	280	C	A*	D*	D*	4
	L-3 COMMUNICATIONS, SPAR AEROSPACE LIMITED	575	D	D*	C	A	4
G	LABRADOR AIRWAYS LTD.	174	C				5
G	LAIDLAW CARRIERS TANK LP	150	C				5
G	LAIDLAW CARRIERS VAN LP	122	C				5
	LAIDLAW TRANSIT LTD.	6,768	A	A	C	C	3
L,G	LANGDON'S COACH LINES CO. LIMITED	21	B*				4
G	LES ARMOIRES FORTIER INC.	244	C				5
V	LÉVY TRANSPORT LTÉE	76					
	LIBERTY LINEHAUL INC.	117	C	D*	Z	Z	2
G	LINAMAR TRANSPORTATION INC.	159	C				5
G	LODWICK TRANSPORT LIMITED	99	D				5
L	LOGISTEC CORPORATION	166	C	Z	D*	C*	4
	LUFTHANSA GERMAN AIRLINES	90	A	Z	Z	A	5
	MACKIE MOVING SYSTEMS CORPORATION	115	A	D*	D*	A*	5
	MACKINNON TRANSPORT INC.	166	C	A*	C*	D*	5
G	MAERSK CANADA INC. AND ASSOCIATED COMPANIES	145	A				5
	MARINE ATLANTIC INC.	1,269	B	C*	B	A	5
	MARITIME EMPLOYERS ASSOCIATION	1,097	C	A*	C*	C	5
	MCKEVITT TRUCKING LTD.	133	C	A*	D*	A*	4
	MENLO WORLDWIDE FORWARDING INC.	275	B	A*	A	A	5
V	METROWIDE DRIVER SERVICES	99					
	MEYERS TRANSPORT LIMITED	284	C	A	C	C	4
	MIDLAND TRANSPORT LIMITED	1,110	C	A	C	C	4

Legend: **Total:** Number of employees as of December 31, 2003; **W:** Women; **AP:** Aboriginal Peoples
PWD: Persons with Disabilities; **VM:** Visible Minorities; **RCI:** Report Compliance Index

	Name	Total	W	AP	PWD	VM	RCI
	MILL CREEK MOTOR FREIGHT	133	C	A*	D*	D*	3
	MONTREAL AIRPORTS	589	B	A*	D*	C	5
	MONTREAL PORT AUTHORITY	321	C	Z	D*	C*	4
	MONTSHIP INC.	144	B	Z	D*	A	5
	MULLEN TRUCKING INC.	373	D	A	D*	D*	5
	MUNICIPAL TANK LINES LIMITED	102	C*	A*	D*	C*	5
G	MUSKOKA TRANSPORT LIMITED	190	C				5
	N. YANKE TRANSFER LTD.	626	C	B	D	C	5
G	TRANSPORT JACQUES AUGER INC.	244	D				5
	NASITTUQ CORPORATION	248	C	A	D*	A	5
	NAV CANADA	5,677	C	B	C	C	5
	NESEL FAST FREIGHT INCORPORATED	246	C	A*	D*	B	5
G	NORMANDIN TRANSIT INC.	226	C				5
V	NORTHERN INDUSTRIAL CARRIERS LTD.	73					
	NORTHERN TRANSPORTATION COMPANY LIMITED	220	C	B	A*	D*	3
	NORTHUMBERLAND FERRIES LIMITED	174	D	Z	D*	D*	4
G	NORTHWEST TRANSPORT LTD.	107	C				5
L	OCEAN SERVICES LIMITED	106	D*	Z	Z	A*	4
	OCEANEX (1997) INC.	239	C	B*	D*	D*	4
L	OK TRANSPORTATION LIMITED	151	C*	A*	Z	B	2
G	OTTAWA MACDONALD-CARTIER INTERNATIONAL AIRPORT AUTHORITY	116	B				5
	PACIFIC COASTAL AIRLINES LIMITED	215	B	B*	D*	D	2
	PAUL'S HAULING LTD.	249	D	B	D*	D*	4
	PBB GLOBAL LOGISTICS INC.	644	A	A	A	A	4
	PCY CARRIERS INC.	248	D	D*	D*	C*	5
	PENETANG-MIDLAND COACH LINES LIMITED	233	B	C*	D*	A	4
	PENNER INTERNATIONAL INC.	165	C	Z	Z	D*	2
	PENSKE LOGISTICS LLC	211	C*	Z	D*	C*	5
	PENTASTAR ENERGY SERVICES LTD.	241	C	B	D*	D*	4
	PERIMETER AIRLINES (INLAND) LTD.	287	C	B	D*	D*	2
	PLH AVIATION SERVICES INC.	203	D	A	A	A	4
	POLE STAR TRANSPORT INCORPORATED	322	C	A*	C*	D*	5
	PORTER TRUCKING LTD.	197	C	A*	D*	D*	2
V	PREMAY EQUIPMENT LTD.	94					
V	PRINCESS CRUISES BC LTD.	78					
	PROVINCIAL AIRLINES LIMITED	366	B	A	D*	A*	5
	PRUDHOMME GROUP OF COMPANIES	142	C	D*	C*	D*	2
	PW TRANSPORTATION LTD.	321	C	Z	D*	D	4
	QUEBEC NORTH SHORE AND LABRADOR RAILWAY	396	C	D*	Z	Z	5

Legend: **Total:** Number of employees as of December 31, 2003; **W:** Women; **AP:** Aboriginal Peoples
PWD: Persons with Disabilities; **VM:** Visible Minorities; **RCI:** Report Compliance Index

	Name	Total	W	AP	PWD	VM	RCI
	QUICK X TRANSPORTATION INC.	221	B	A*	D*	C	5
	RAILAMERICA INC.	291	C	B*	A	C*	5
	RAINBOW TRANSPORT (1974) LTD.	240	C	A	C*	C*	5
	REIMER EXPRESS LINES LTD.	1,308	C	A	B	C	5
	RIDSDALE TRANSPORT LTD.	221	D	A	Z	D*	4
	RIVTOW MARINE INC.	175	C	A*	D*	C	5
	ROBYNS TRANSPORTATION AND DISTRIBUTION SERVICES LTD.	157	D	C*	D*	B	2
	ROSEDALE TRANSPORT LIMITED	276	C	B*	C*	A	5
	ROSENAU TRANSPORT LTD.	309	D	A	C	C*	4
G	RTL ROBINSON ENTERPRISES LTD.	189	D				5
	RYDER TRUCK RENTAL CANADA LIMITED	708	C	A	C	B	5
	SASKATCHEWAN TRANSPORTATION COMPANY	222	D	A	A	D*	5
	SCHNEIDER NATIONAL CARRIERS, CANADA	674	D	A*	D*	C	4
	SEABOARD LIQUID CARRIERS LIMITED	409	D	Z	D*	C*	4
	SEASpan INTERNATIONAL LTD.	1,140	D	A	C	C	5
L	SECUNDA MARINE SERVICES LIMITED	267	D	D*	D*	C*	1
	SERCO FACILITIES MANAGEMENT INC.	500	C	A	D*	A	5
	SERVICES AÉROPORTUAIRES HANDLEX INC.	749	A	D*	D*	B	5
	SGT 2000 INC.	516	D	Z	Z	A	1
V	SHANNAHAN'S INVESTIGATION & SECURITY LTD.	478					
	SKY SERVICE F.B.O. INC. AND SKYSERVICE AVIATION INC.	287	D	A*	D*	D*	4
	SKYSERVICE AIRLINES INC.	1,143	B	C*	C*	C	5
	SKYWARD AVIATION LTD.	240	C	B	D*	D*	4
	SMT (EASTERN) LIMITED	188	D	A*	C*	D*	3
	SOCIÉTÉ AIR FRANCE	283	A	Z	D*	A	5
	SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE L'OUTAOUAIS	451	B	A	C*	A	5
	ST. LAWRENCE SEAWAY MANAGEMENT CORPORATION	560	C	A	A	A	4
L	SUNBURY TRANSPORT LIMITED	100	A	Z	Z	Z	3
G	SUNWEST HOME AVIATION LTD.	141	D				5
	SWANBERG BROS. TRUCKING LTD.	195	D	A	D*	D*	5
V	TALLMAN TRANSPORTS LTD.	93					
	TBI CANADA	189	C	A*	C*	A	5
	TERASEN PIPELINES (TRANS MOUNTAIN) INC.	295	B	D*	C	B	4
G	THUNDER AIRLINES LIMITED	96	C				5
	TIPPET-RICHARDSON LIMITED	185	D	C*	A	B	5
	TNT CANADA INC.	272	A	A*	C	A	4
	TORONTO PORT AUTHORITY	95	C	Z	D*	C*	4
	TRANSCANADA PIPELINES LIMITED	1,656	B	A	C	B	5
	TRANSFREIGHT INC.	306	B	A*	D*	A	4

Legend: Total: Number of employees as of December 31, 2003; **W:** Women; **AP:** Aboriginal Peoples

PWD: Persons with Disabilities; **VM:** Visible Minorities; **RCI:** Report Compliance Index

	Name	Total	W	AP	PWD	VM	RCI
	TRANS-FRT. MCNAMARA INC.	112	C	A*	D*	D*	2
	TRANSIT WINDSOR	267	C	C*	C*	A	3
	TRANSPORT AMÉRICAIN CANADIEN C.A.T. INC.	213	C	Z	D*	D*	5
	TRANSPORT ASSELIN	184	C	D*	Z	Z	3
G	TRANSPORT BELMIRE INC.	123	C				5
	TRANSPORT BERNIERES INC.	164	C	Z	Z	Z	4
	TRANSPORT CABANO-KINGSWAY INC.	1,575	C	A*	C	C	5
	TRANSPORT COUTURE ET FILS LTÉE	177	D	Z	Z	Z	4
G	TRANSPORT FORESTVILLE INC.	85	D*				5
	TRANSPORT GUILBAULT INC.	217	Z	Z	D*	A*	5
G	TRANSPORT GUY BOURASSA INC.	216	C				5
	TRANSPORT HERVE LEMIEUX (1975) INC.	231	D	A*	D*	B	4
	TRANSPORT MORNEAU INC.	293	D	D*	D*	Z	4
	TRANSPORT NJN INC.	145	C	Z	Z	D*	2
	TRANSPORT ROBERT (1973) LTÉE	247	D*	C*	D*	Z	4
	TRANSPORT TFI 1, SEC	253	C	D*	D*	A*	4
	TRANSPORT THIBODEAU INC.	470	D	A*	A	C	4
	TRANSPORT THOM LTD.	169	C	D*	D*	A*	5
G	TRANSPORT W. J. DEANS INC.	91	C				5
	TRANSX LTD.	898	C	A	C	D	4
	TRAVELERS TRANSPORTATION SERVICES INC.	347	D	A*	C	C	3
	TRENTWAY-WAGAR INC.	591	C	A*	D*	C	5
	TRIMAC TRANSPORTATION MANAGEMENT LTD.	237	B	A*	D*	B	5
	TSI TERMINAL SYSTEMS INC.	257	D	A*	D*	B	4
	TST SOLUTIONS INC.	1,054	C	A*	C	C	5
G	WESBELL GROUP OF COMPANIES INC. (THE)	128	C				5
	UNITED AIRLINES INC.	162	A	A*	D*	C	4
V	UNITED VAN LINES (CANADA) LTD.	87					
	UPPER LAKES GROUP INC.	405	D	D*	C*	C*	5
	US AIRWAYS GROUP INC.	108	A	Z	Z	A	3
	VANCOUVER INTERNATIONAL AIRPORT AUTHORITY	304	B	D*	C*	B	5
	VANCOUVER ISLAND HELICOPTERS LTD.	213	D	D*	D*	D*	5
	VANCOUVER PORT AUTHORITY	157	A	D*	A*	A	5
L	VAN-KAM FREIGHTWAYS LTD.	254	B	C*	C*	B	3
	VERSPEETEN CARTAGE LTD.	226	C	D*	D*	A	4
	VIA RAIL CANADA INC.	3,360	C	A	B	C	4
	VOYAGEUR AIRWAYS LIMITED	239	C	A	C*	A	5
	WARREN GIBSON LIMITED	637	D	A	C	C*	3
	WASAYA AIRWAYS LIMITED PARTNERSHIP	292	B	A	D*	D*	4
	WESTCAN BULK TRANSPORT LTD.	524	D	C*	C	D	5

Legend: **Total:** Number of employees as of December 31, 2003; **W:** Women; **AP:** Aboriginal Peoples
PWD: Persons with Disabilities; **VM:** Visible Minorities; **RCI:** Report Compliance Index

<i>Name</i>	<i>Total</i>	<i>W</i>	<i>AP</i>	<i>PWD</i>	<i>VM</i>	<i>RCI</i>
WESTCOAST ENERGY INC.	829	C	B	B	A	5
WESTERN STEVEDORING COMPANY LIMITED	141	D	A*	D*	D*	5
WESTJET AIRLINES LTD.	3,830	A	C	D	D	5
WESTSHORE TERMINALS LTD.	174	C	Z	D*	D*	4
WILLIAMS MOVING AND STORAGE (BC) LTD.	301	C	B	D*	C	5
WINNIPEG AIRPORTS AUTHORITY INC.	118	C	C*	B*	D*	5
WORLDWIDE FLIGHT SERVICES	1,064	C	B	D*	A	5
XTL TRANSPORT INC.	147	A	A*	Z	C	4
YELLOW TRANSPORTATION INC.	237	C	A*	D*	C	5
COMMUNICATIONS SECTOR						
ACCESS COMMUNICATIONS CO-OPERATIVE LIMITED	174	B	D*	D*	A*	5
ALIAN	6,025	A	B	C	A	2
ALLIANCE ATLANTIS BROADCASTING INC.	350	A	Z	C*	B	5
ALLSTREAM CORP.	3,292	B	A	C	B	4
BELL CANADA	28,868	A	B	C	C	5
BELL EXPRESSVU LTD.	1,323	B	A	C	B	4
BELL MOBILITY INC.	3,411	A	A	C	B	5
BELL WEST INC.	762	A	B*	C*	B	5
BLACKBURN RADIO INC.	117	B	A*	D*	D*	5
CALL-NET ENTERPRISES	1,703	A	A	C	A	5
CANADA POST CORPORATION	54,896	A	A	C	B	5
CANADIAN BROADCASTING CORPORATION	7,394	A	A	C	C	5
CANPAR TRANSPORT L.P.	1,666	D	A	C	A	5
CENTURY II HOLDINGS INC.	1,118	B	A	B	A	5
CHUM LIMITED	2,583	A	B	C	C	5
COGECO CABLE (CANADA) INC.	848	A	A*	D	C	5
COGECO CABLE CANADA INC.	347	A	Z	Z	Z	3
CONNEXIM SOCIÉTÉ EN COMMANDITE	600	B	D*	D*	A	2
CORPORATION OF THE CITY OF THUNDER BAY (THE) TELEPHONE DEPARTMENT	318	B	A*	A	B*	5
CORUS ENTERTAINMENT INC.	1,836	B	C	C	C	5
CRAIG MEDIA INC.	558	A	A	C	B	4
CTV – Total	3088					
CTV INC. – CTV SASKATCHEWAN	154	B	D*	A	B*	5
CTV INC. – CFCF	135	A	A*	D*	B*	5
CTV INC. – CFRN	110	A	D*	D*	D*	5
CTV INC. – CJOH	123	A	D*	D*	A*	5
CTV INC. – CKY	100	A	B*	A	B*	5
CTV INC. – MCTV	123	A	A*	A	D*	5
CTV SPECIALTY TELEVISION INC.	393	B	A*	A	D	5

Legend: **Total:** Number of employees as of December 31, 2003; **W:** Women; **AP:** Aboriginal Peoples

PWD: Persons with Disabilities; **VM:** Visible Minorities; **RCI:** Report Compliance Index

	Name	Total	W	AP	PWD	VM	RCI
	CTV SPECIALTY TELEVISION INC. / RDS	180	B	A*	D*	Z	5
	CTV TELEVISION INC. – ATV/ASN	184	C	A*	A	A*	5
	CTV TELEVISION INC. – CFCN	151	B	C*	A*	D*	5
	CTV TELEVISION INC. – CFTO/CTV	1,112	A	A	A	B	5
	CTV TELEVISION INC. – CIVT	190	A	B*	D*	B	5
	CTV TELEVISION INC. – CKCO	133	A	A*	C*	D*	5
	DHL INTERNATIONAL EXPRESS LTD.	2,555	C	A	C	A	4
	DYNAMEX CANADA CORP.	534	B	A	C	A	4
	EASTLINK	588	A	A	C	B	5
	EXPERTECH NETWORK INSTALLATION INC.	1,810	C	A	C	C	5
	FEDERAL EXPRESS CANADA	4,153	B	A	B	A	5
	GLOBAL COMMUNICATIONS LTD. – Total	1337					
	GLOBAL COMMUNICATIONS LTD. – CH	153	B	Z	D*	C*	5
	GLOBAL COMMUNICATIONS LTD. – CICT	180	B	C*	D*	C*	5
	GLOBAL COMMUNICATIONS LTD. – CITV	150	B	D*	D*	C*	5
	GLOBAL COMMUNICATIONS LTD.	402	B	A*	D*	C	5
	GLOBAL COMMUNICATIONS LTD.	100	C	Z	D*	Z	5
	GLOBAL COMMUNICATIONS LTD.	251	A	D*	D*	C	5
	GLOBAL TELEVISION QUEBEC, LIMITED PARTNERSHIP	101	B	Z	Z	C*	5
	GOLDEN WEST BROADCASTING LTD.	292	B	D*	D*	D*	4
	GROUPE RADIO ASTRAL INC.	905	A	Z	D*	D	4
	GROUPE TVA INC.	915	A	D*	Z	C*	5
	JIM PATTISON INDUSTRIES LTD.	410	B	B*	C	C	5
F	LES SERVICES DE GESTION TÉLÉGLOBE CANADA INC.						
F	MANALTA INVESTMENT COMPANY LTD.						
	MANITOBA TELECOM SERVICES INC.	3,045	A	B	C	C	5
	MARITIME BROADCASTING SYSTEM LIMITED	235	B	D*	C*	A*	5
	MICROCELL SOLUTIONS	2,046	B	A	C	B	4
	MUSIQUEPLUS INC.	154	B	Z	Z	A	5
	NAVIGATA COMMUNICATIONS INC.	221	A	A*	D*	A	4
	NEWCAP BROADCASTING, A DIVISION OF NEWCAP INC.	635	B	A	C	C	5
	NORTHERNTEL LIMITED PARTNERSHIP	211	B	A*	D*	C*	5
	NORTHWESTEL INC.	564	C	C	A	A	5
	PAGING NETWORK OF CANADA INC.	160	A	A*	D*	B	4
	PELMOREX INC.	282	A	A*	A	A	5
	PERSONA COMMUNICATIONS INC.	374	C	A*	C*	C*	4
	PRIMUS TELECOMMUNICATIONS CANADA INC.	675	A	A	C*	A	5
L	PUROLATOR COURIER LTD.	10,590	C	A	D	A	3
	RADIO NORD COMMUNICATIONS INC.	201	B	A*	B*	C*	5
	RAWLCO RADIO LTD.	182	B	A	C*	D*	5

Legend: **Total:** Number of employees as of December 31, 2003; **W:** Women; **AP:** Aboriginal Peoples
PWD: Persons with Disabilities; **VM:** Visible Minorities; **RCI:** Report Compliance Index

	Name	Total	W	AP	PWD	VM	RCI
	ROGERS COMMUNICATIONS INC.	11,595	A	A	C	A	5
	SHAW COMMUNICATIONS INC.	5,689	C	B	D	A	4
	STANDARD RADIO INC.	935	A	B	C	C	5
	STRATOS WIRELESS INC.	231	B	D*	D*	B*	5
	TÉLÉBEC S.E.C.	538	A	A*	C*	C*	5
G	TELEGLOBE	522	B				5
	TELE-MOBILE COMPANY AND TM MOBILE INC.	5,328	A	A	C	A	5
	TELESAT CANADA	467	B	A*	C*	A	5
	TELUS COMMUNICATIONS (QC) INC.	1,703	B	B*	C	C	4
	TELUS COMMUNICATIONS INC.	14,428	B	A	C	B	5
	THE SCORE TELEVISION NETWORK LTD.	142	C	A*	D*	C	5
	TQS INC.	442	B	A*	Z	D*	4
	UNITED PARCEL SERVICE CANADA LTD.	7,203	C	A	D	A	5
	VIDEOTRON LTD.	2,120	C	D*	C	B	5
	VIDÉOTRON TÉLÉCOM LTÉE	456	A	A*	D*	C	4
OTHER SECTORS							
L	ADM AGRI-INDUSTRIES LTD.	962	C	Z	Z	C	4
	AGRICORE UNITED	2,416	C	C	C	C	4
	ATOMIC ENERGY OF CANADA LIMITED	3,206	B	B	B	A	5
	BRINK'S CANADA LIMITED	1,937	C	A	C	C	5
	BRUCE POWER LP	3,482	C	A	B	B	4
	BUSINESS DEVELOPMENT BANK OF CANADA	1,367	B	A	C	A	5
	CAMECO CORPORATION	1,452	C	A	B	A	5
	CANADA COUNCIL FOR THE ARTS	175	A	A	C*	A	5
V	CANADA LANDS COMPANY CLC LIMITED	89					
L	CANADA MALTING COMPANY LIMITED	175	C	D*	D*	C*	2
	CANADA MORTGAGE AND HOUSING CORPORATION	1,720	A	A	B	A	5
	CANADIAN DEPOSIT INSURANCE CORPORATION	91	A	B*	Z	A	5
	CANADIAN MUSEUM OF CIVILIZATION CORPORATION	362	A	A*	C*	A	5
	CANADIAN MUSEUM OF NATURE	159	A	A*	A*	A*	5
	CANADIAN PRESS (THE)	386	B	A*	B	C	4
	CANADIAN WHEAT BOARD	487	B	C	D	C	5
	CARGILL LIMITED	920	C	C	C	C	5
	COGEMA RESOURCES INC.	265	C	A	D*	A*	5
	DEFENCE CONSTRUCTION (1951) LIMITED	306	C	D*	D*	A	4
G	DOVER INDUSTRIES LIMITED	173	C				5
	EXPORT DEVELOPMENT CANADA	1,003	A	D*	C	A	5
	FARM CREDIT CANADA	1,038	A	C	C	C	5
	FRESHWATER FISH MARKETING CORPORATION	174	A	A	B*	C*	4

Legend: **Total:** Number of employees as of December 31, 2003; **W:** Women; **AP:** Aboriginal Peoples
PWD: Persons with Disabilities; **VM:** Visible Minorities; **RCI:** Report Compliance Index

	<i>Name</i>	<i>Total</i>	<i>W</i>	<i>AP</i>	<i>PWD</i>	<i>VM</i>	<i>RCI</i>
	HUDSON BAY MINING AND SMELTING CO. LIMITED	1,416	C	B	A	A	4
	INTERMAP TECHNOLOGIES CORPORATION	133	C	Z	D*	A*	2
	INTERNATIONAL DEVELOPMENT RESEARCH CENTRE	227	A	D*	C*	A	5
	JAMES RICHARDSON INTERNATIONAL LIMITED	645	C	D*	C*	C	4
	LANDMARK FEEDS INC.	343	D	C	Z	D*	5
	MASTERFEEDS A DIVISION OF AGP INC.	331	C	D*	D*	D*	5
	MDS NORDION	764	B	D*	C*	A	5
	N.M. PATERSON AND SONS LIMITED	245	D	C*	D*	D*	4
	NATIONAL ARTS CENTRE CORPORATION	693	B	D*	C*	A	4
	NATIONAL CAPITAL COMMISSION	384	A	A*	B	A	5
	NATIONAL GALLERY OF CANADA	255	A	D*	C*	B	4
	NATIONAL MUSEUM OF SCIENCE AND TECHNOLOGY	208	A	A*	B	B*	5
	NEWLIFE MILLS LTD.	220	C	D*	C*	D*	2
	ONTARIO POWER GENERATION	11,013	C	B	C	B	5
V	PACIFIC ELEVATORS LIMITED	85					
	PARRISH AND HEIMBECKER LIMITED	871	B	D	C	C	4
	PRINCE RUPERT GRAIN LTD.	99	C	A	D*	C*	4
	REUTERS CANADA LIMITED	145	A	Z	Z	C	4
	RIDLEY INC.	381	C	D*	D*	C	5
	ROBIN HOOD MULTIFOODS CORP.	836	B	A	C	C	4
	ROYAL CANADIAN MINT	424	A	C	C	A	5
	SASKATCHEWAN WHEAT POOL	1,157	C	C	C	C	3
V	SEAWATCH INC.	157					
	SECURICOR CANADA LTD.	2,740	C	B	C	C	5
	SOCIÉTÉ DU VIEUX-PORT DE MONTRÉAL INC.	229	A	Z	D*	C*	5
	TELEFILM CANADA	174	A	A*	D*	B	4
	VERREAULT NAVIGATION INC.	77	C*	Z	Z	Z	4
	ZIRCATEC PRECISION INDUSTRIES INC.	258	C	A*	A	D*	3

Chapter 5:

Data Highlights – Employers' Reports (LEEP)¹¹

This chapter describes the 2003 employment situation of the four designated groups in the workforce of federally regulated private sector employers covered by the Employment Equity Act. It also analyses how the situation of these groups has changed over the year. The first section focuses on the total workforce. The following sections examine the situation of women, Aboriginal Peoples, persons with disabilities and members of visible minority groups separately.

5.1 Workforce

- *In 2003, the private sector workforce under the Act decreased in all sectors (Banking, Transportation, Communications and Other) by a total of three per cent.*
- *58 employers reported for the first time this year. Another 23 who reported last year did not do so this year, for various reasons. Overall, the number of employer reports increased to 458.*
- *Total hiring as a proportion of the workforce has decreased over the last two years, from 17.2% in 2001 to 13.1% in 2002, and to 12.4% in 2003. As a proportion of the workforce, promotions remained steady at 6.6% in 2003. Terminations, however, have decreased over the last two years, from 14.4% in 2001 to 13.7% in 2002, and again to 13.2% in 2003.*

NUMBER OF EMPLOYERS			
SECTOR	1987	2002	2003
Banking	23	22	23
Transportation	208	265	302
Communications	90	84	82
Other Sectors	52	52	51
All Sectors	373	423	458

NUMBER OF EMPLOYEES			
SECTOR	1987	2002	2003
Banking	169,632	196,828	184,449
Transportation	203,207	182,616	179,818
Communications	179,247	212,335	209,075
Other Sectors	43,331	48,254	47,160
All Sectors	595,417	640,033	620,502

¹¹ Totals may not equal the sum of components due to rounding and suppression.

The Workforce in 2003

The decline in overall employee numbers this year, from 640,033 to 620,502, was largely due to the high number of terminations and to the many mergers that occurred in 2003. The private sector workforce under the Act decreased by approximately 19,500 employees, and decreases occurred in all four sectors.

Fifty-eight employers submitted reports for the first time in 2003, resulting in an additional 10,000 employees. At the same time, 23 employers no longer submitted reports, thereby subtracting more than 6,000 employees from the total count. Among possible reasons for this change, employers may have reduced their workforce to fewer than 100 employees, or they may have merged with other employers, or simply closed down operations.

Sectoral Profile

The three largest federally regulated sectors under the Act accounted for almost 92.4% of the 2003 workforce. Communications came first with 33.7% of the total, followed by Banking with 29.7%, Transportation 29%, and the Other sectors 7.6%.

The workforce in the Banking sector decreased by a substantial 6.5%. The Other sectors showed a 2.4% decrease, while the Transportation and Communication sectors each declined by 1.6%.

At 184,000, the number of employees in Banking was at its lowest since 2000. This nevertheless represents an 11,500 increase over the figure for 2000. These changes are largely due to several bankruptcies and layoffs throughout the sector, as well as to an increased use of outsourcing.

Transportation also experienced a decline, falling from 182,600 in 2002 to 179,600 in 2003. The decline is largely attributable to the Iraq War and last year's SARS outbreak. The higher value of the Canadian dollar also resulted in lower exports, which in turn affected the Transportation sector.

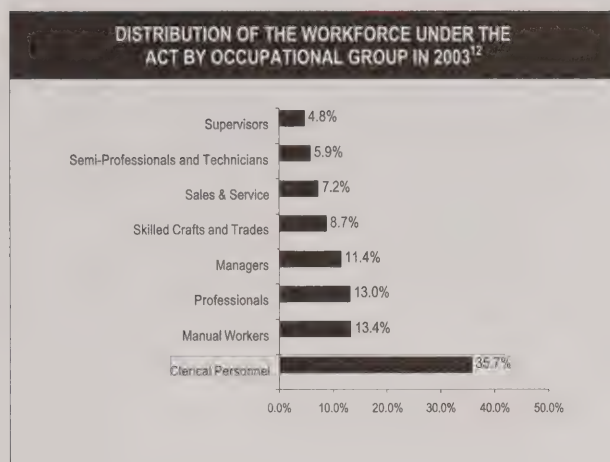
There was a similar decline in Communications, from 212,500 in 2002 to 208,900 in 2003, owing to some restructuring throughout the sector.

Regional Profile

Canada's four most populous provinces (Ontario, Quebec, British Columbia and Alberta) accounted for 87.2% of the workforce under the Act in 2003. Ontario had the lion's share at 46.8%, followed by Quebec with 18.7%, British Columbia 11.6%, and Alberta 10.2%. Compared with 2002, Ontario's share of this workforce increased, while British Columbia's experienced a decline. Those of Quebec and Alberta were practically unchanged.

The remaining 9 regions made up 12.8% of the workforce under the Act, while the three northern territories combined made up 1,145 employees, or 0.2% of the total workforce.

Occupational Profile



In 2003, more than one third of employees in the workforce were concentrated in administrative and clerical personnel jobs. Together, the clerical personnel and the administrative and senior clerical personnel categories accounted for 35.7% of the workforce, marginally lower than 2002. On the other hand, the percentage of employees found in professional jobs has been steadily increasing. In 2003, professional and semi-professional and technical jobs represented 18.9% of the workforce, compared to 18.5% in 2002 and 18.2% in 2001.

At 11.4%, management (senior, middle and other managers) formed the fourth largest group in the workforce in 2003, an increase from 11.2% in the previous year. The percentage in skilled crafts and trade work decreased to 8.7% from 9.2% in 2002.

In 2003, the concentration of employees in certain occupational categories differed from sector to sector. For example, 75.9% of employees in Banking worked in clerical and professional positions, compared to

64.5% in Communications, 44.8% in the Other sectors, and only 23.6% in Transportation. In 2002, the concentration was 76.8% in Banking, 63.8% in Communications, 45.4% in the Other sectors, and 23.3% in Transportation.

In contrast, 49.1% of employees in Transportation were in the skilled or semi-skilled occupational groups, compared to only 0.07% of those in Banking. Also noteworthy in 2003 was the difference from sector to sector in the share of management jobs. For example, the two management categories accounted for 19.0% of all employees in Banking, but only 5.5% in Transportation, 10.2% in Communications, and 8.9% in the Other sectors.

Hirings

There were 77,200 new hires in the workforce under the Act in 2003, compared to 83,700 in 2002 and 108,300 in 2001. The 6,600 decrease in one year reduced the overall ratio of hiring to the overall workforce to 12.4%, compared to 13.1% in 2002.

Transportation led the way in recruitment last year, accounting for 40.6% of all hires by employers under the Act. Communications followed, with 31.1%, Banking with 23.3%, and the Other sectors 5.1%.

Hiring as a ratio of the workforce increased in both the Transportation and the Other sectors in 2003. It rose from 16.7% to 17.4% in Transportation, and from 8.0% to 8.3% in the Other sectors. The ratio fell in Banking

¹² The supervisors category combines two occupational groups (supervisors and supervisors: crafts and trades); the sales and service category combines three occupational groups (skilled sales and service personnel, intermediate sales and service personnel, and other sales and service personnel); the managers category combines two occupational groups (senior managers and middle and other managers); the manual workers category combines two occupational groups (semi-skilled manual workers and other manual workers) and the clerical personnel category combines two occupational groups (administrative and senior clerical personnel and clerical personnel).

from 10.9% to 9.7% and in Communications from 12.9% to 11.5%. The year also witnessed sharp declines in total hiring in the Banking and Communications sectors. Total hirings in the Banking sector dropped from 21,400 to 17,900 while Communications experienced a similar decline from 27,400 to 23,900. Meanwhile, the total rose slightly in Transportation to 31,200 from 30,800 and in the Other sectors to 3,900 from 3,800.

Nearly 65.0% of the employees who joined the workforce under the Act in 2003 were full-time employees, 34.9% were part-time employees and 0.9% temporary employees. This marks a change from 2002 when 66.4% of hirings were into full-time jobs, 33.6% into part-time jobs and 3.8% into temporary jobs.

Terminations

The number of terminations decreased from 87,500 in 2002 to 81,800 in 2003 (i.e., from 13.7% as a percentage of the workforce in 2002 to 13.2% in 2003). The level in 2003 was in line with the period from 2000 to 2002, but much higher than the levels experienced in the 1990s. The number of terminations also exceeded the number of hirings. As a result, the net effect was negative for the second year in a row. Terminations exceeded hirings every year between 1990 and 1997, but there were more hirings than terminations every year between 1998 and 2001. In all, 4,600 fewer people were hired than terminated in 2003.

Transportation accounted for 39.1% of all terminations, followed by Communications with 31.3%, Banking 24.3%, and 5.2% in the Other sectors. Compared to the previous year, terminations, as a ratio of each sector's workforce, increased in Transportation, from 14.9% to 17.8%, but dropped in the other three sectors: from 11.5% to 10.8% in

Banking, from 14.7% to 12.3% in Communications, and in the Other sectors from 12.8% to 9.0%.

There were more terminations than hires in all four sectors in 2003. The Banking sector hired 1,900 fewer people than it terminated, Communications 1,700 fewer, and Transportation 7,200 fewer. The Other sectors had 350 more terminations than hires.

Promotions

At 6.6%, the ratio of promotions to the workforce under the Act remained unchanged from 2002. There were 40,700 promotions in the workforce in 2003, almost 1,500 fewer than in 2002. This was the lowest number of promotions since 1993.

Among the various sectors, banks again promoted the highest proportion of employees this year. They accounted for 51.8% of all promotions, followed by Communications with 21.8%, Transportation 19.1%, and the Other sectors 7.0%. The share of employees promoted increased in Banking from 11.3% in 2002 to 11.5%, and from 3.6% to 4.3% in Transportation. However, it fell from 4.7% to 4.2% in Communications, and from 6.5% to 6.1% in the Other sectors.

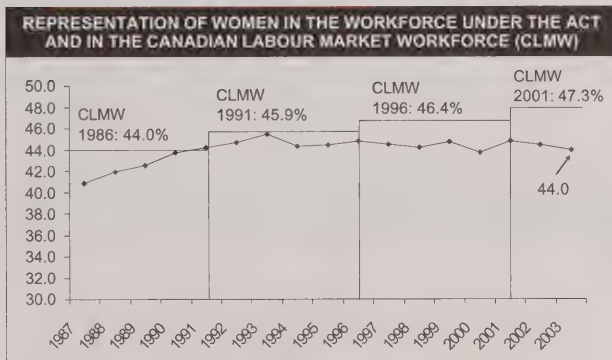
Salaries

Average salaries in the workforce under the Act grew by \$1,537, or 2.8% in 2003, to reach \$56,951. They have now grown by a cumulative 22.0% since 1997. In the current reporting year, 57.0% of the workforce earned less than \$50 000, compared to 58.5% last year. In the low salary range, 10.2% earned less than \$30,000 in 2003, compared to 11.1% in the previous year. Almost half of the workforce (46.8%) was in the mid-salary range of \$30,000 to \$49,999, compared to 47.4% in 2002.

5.2 Women

- The representation of women in the workforce under the Act fell slightly in 2003.
- Fewer women were hired this year, but fewer were terminated.
- Women's share of promotions decreased slightly this year, but they continued to receive a majority of the promotions available.
- Women earned 77.6% of the average salary for men, half a percentage point lower than last year's rate of 78.1%.
- Women were highly represented in Banking (70.3%), followed by Communications (40.8%).
- Women are still highly concentrated in clerical occupations, but are making some progress in the management and professional ranks.

Representation



In 2003, the representation of women in the workforce under the Act dropped slightly from 44.4% in 2002 to 44.0%. This year, women's representation compared very well with the 1987 figure of 40.9%. In fact, it was almost 93.0% of the labour market availability figure of 47.3% based on the 2001 Census. There were 273,000 women in the workforce in 2003, almost 7,000 fewer than there were in 2002.

In terms of their distribution, 47.5% of all women under the Act were in Banking, followed by 31.2% in Communications, 15.6% in Transportation, and only 4.8% in the Other sectors. The ratios for 2002 were 47.4% in Banking, 31.3% in

Communications, 15.6% in Transportation, and 4.7% in the Other sectors. Therefore, only Communications showed a decrease in the share of female employees in 2003.

Women's representation in 2003 fell in three of the four sectors. Their representation in Banking fell by 0.8% to 70.3%, in Communications by 0.4% to 40.8%, and in Transportation by 0.3% to 25.1%, while it increased by 0.1% in the Other sectors to 27.6%.

In 2003, almost 9 out of every 10 women in the workforce were employed in the four most populous provinces: Ontario (47.5%), Quebec (18.7%), British Columbia (11.4%), and Alberta (9.8%). However, only in Ontario did the share of women increase. Quebec remained unchanged, while British Columbia and Alberta recorded a decrease.

Women's representation in Ontario fell from 45.8% to 45.3%, in Quebec from 45.1% to 44.7%, and in Alberta from 43.6% to 43.1%. Women's representation in British Columbia was unchanged at 43.8%.

Among all ten provinces, New Brunswick continued to have the highest representation of women (50.8%) in its workforce in 2003.

Manitoba and Saskatchewan continued to have the lowest, with 37.1% and 41.7% respectively. The Northwest Territories had the lowest representation of women in the whole country (23.9%), while the Yukon had the highest (53.1%).

As in previous years, women were highly concentrated in the five clerical and sales occupations. Almost two-thirds of all female employees were either in clerical personnel (46.2%), administrative and senior clerical personnel (9.7%), or intermediate and skilled sales and service personnel (6.7%). However, this concentration has decreased from 63.8% in 2002 to 62.6%. Women's representation in management and professional occupations increased from 25.5% in 2002 to 26.5%. The shares of women in management positions, as a percentage of all women in the workforce, also grew in 2003, from 10.4% to 10.8%.

The representation of women increased in seven occupational groups in 2003, fell in six and stayed the same in one. The most notable declines were among skilled service and sales personnel (from 37.7% to 32.1%), administrative and senior clerical personnel (from 80.1% to 79.3%), and intermediate sales and service personnel (from 66.1% to 65.6%). The greatest increase in the representation of women was among other sales and service personnel (from 28.5% to 30.4%) and senior management (from 19.9% to 20.4%). The highest representation of women in 2003 continues to be among administrative and senior clerical personnel (79.3%), clerical personnel (67.1%) and intermediate sales and service personnel (65.6%).

In Banking, the overall representation of women in 2003 decreased from 71.0% to 70.3%. Their representation in this sector increased in 4 occupations and decreased

in 10. The increase was apparent in middle and other management (from 51.0% to 51.2%), in the semi-professionals and technicians group (from 57.7% to 59.2%) and in skilled sales and service personnel (from 20.0% to 50.0%). In 2003, women were also a majority in several other occupations, most notably among clerical personnel (84.6%), administrative and senior clerical personnel (79.2%), and supervisors (83.1%).

In Transportation, the overall representation of women fell from 25.3% in 2002 to 25.1% in this reporting year. However, a rise occurred in 8 occupational groups, particularly among senior management (from 13.9% to 15.2%), professionals (from 33.3% to 33.6%), semi-professionals and technicians (from 8.5% to 9.0%), and supervisors – crafts and trades (from 4.6% to 5.1%). Women also made up 69.0% of intermediate sales and service personnel in this sector, and 61.4% of clerical personnel.

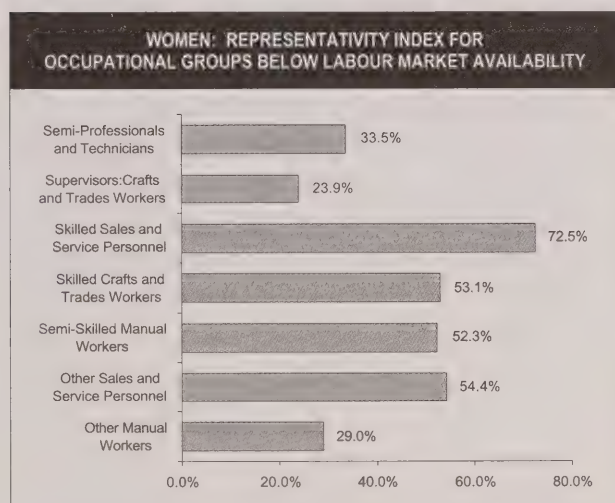
In Communications, the representation of women fell from 41.2% to 40.8%. It rose slightly in 5 occupational groups but dropped in the remaining 9. The most marked decreases occurred among skilled sales and service personnel (from 53.0% to 45.6%) and intermediate sales and service personnel (from 57.6% to 54.6%). At the same time, there was an increase in the management occupations: in senior management from 20.5% to 21.4%, and in middle and other management from 43.5% to 43.9%. Women also accounted for 40.3% of professionals in the Communications sector and 25.0% of semi-professionals and technicians.

Their representation also rose in the Other sectors, from 27.5% to 27.6%, and the increase occurred in 9 of the 14 occupational groups. Representation was down among

middle and other management and supervisors and among administrative and senior clerical personnel. It was highest in the two clerical occupations (80.9% and 79.7%).

Representativity Index

Although their representation in the workforce under the Act reached 93.0% of their labour market availability as per the 2001 Census (44.0% divided by 47.3%), women remained severely under-represented in six occupational groups where their representation was below 60.0% of availability, notably among semi-professionals and technicians, supervisors – crafts and trades, workers in skilled crafts and trades, and other sales and service personnel.



Hirings

Compared with their situation in 2002, women had a smaller share of the hirings in the workforce this year, dropping from 39.1% to 36.3%.

The decrease was observed in seven occupations, and most notably among supervisors (from 50.7% to 46.9%), skilled sales and service personnel (from 28.2% to

25.2%), and other sales and service personnel (from 41.2% to 36.0%). At the same time, their share of hirings rose in seven occupational groups, particularly in senior management (from 19.2% to 21.0%), middle and other management (from 33.7% to 35.9%), and among professionals (from 39.2% to 40.6%).

Terminations

Employers under the Act terminated 2,800 fewer women this year. At 39.4%, the share of women who were terminated as a proportion of all terminations was lower than the 40.1% in the previous year. Historically, women's share of all terminations has ranged between 39.0% and 42.0%. Overall, 4,250 more women were terminated than hired in 2003. Sectorally, women's terminations rose in Banking but fell in the other three sectors with 64.5% of all terminations in Banking, 40.5% in Communications, 28.8% in the Other sectors, and 24.5% in Transportation. It also rose in ten occupational groups and fell in four. In particular, more women were terminated among intermediate sales and service personnel and semi-skilled manual workers, but fewer in the senior management and supervisors – crafts and trades groups.

Promotions

Women received 52.8% of all promotions in this workforce in 2003, lower than the 53.5% they received in 2002. They also received a smaller number of promotions in 2003, only 21,400 out of 40,700, as against 22,500 in 2002 and 27,100 in 2001.

Women's share of promotions in 2003 was the lowest since 1987, and significantly lower than the peak of 59.7% observed in

1990. However, it was still higher than their representation in the workforce. Almost 66.6% of promotions in Banking went to women. The figures were 34.1% in Transportation, 44.3% in Communications, and 28.6% in the Other sectors. Historically, women have received an average of 72.0% of promotions in Banking.

Salaries

AVERAGE SALARIES OF WOMEN WORKING FULL-TIME AS A PERCENTAGE OF AVERAGE SALARIES OF MEN	
Banking	64.4%
Transportation	73.6%
Communications	86.9%
Other Sectors	78.1%
All Sectors	77.6%

The overall salary gap between women and men working full-time continued to widen in 2003, and the large imbalances in the upper and lower salary ranges persisted.

In 2003, the average salary of women working full-time in the workforce was \$48,588 compared to \$62,582 for men.

The gender gap grew in 2003 to 22.4%, from 21.9% in 2002, which means, on average, a woman earned 78 cents for every dollar earned by a man.

At the same time, women's average salary increased in all four sectors under the Act. The increase was highest in the Other sectors (+\$3,079). In 2003, the salary gap decreased in Banking and Communications, but widened in Transportation and the Other sectors. Banking, however, continued to be the sector where the gap was most pronounced (female earnings were only 64.4% of men's). The Communications sector had the smallest gap: here, women earned 86.9% of men's salaries.

Women in the Other sectors continued to enjoy the highest average salary in the workforce under the Act (\$57,500), but the average in Transportation was only \$43,100.

In 2003, roughly 15.0% of women working full-time earned less than \$30,000, compared to only 7.1% of men. Only 29.3% of women were in the upper salary range of over \$50,000, compared to 52.2% of men. In the mid-range (\$30,000 – \$49,999), the figures were 40.7% for men and 55.7% for women.

5.3 Aboriginal Peoples

- In 2003, Aboriginal Peoples maintained the same level of representation, 1.7%.
- Representation rose in the Banking, Communications and Other sectors, but fell in Transportation.
- Almost 80.0% of all Aboriginal employees in the federally regulated private sector workforce under the Act worked in four provinces, and the majority were employed in three occupations.
- Hiring of Aboriginal Peoples decreased this year, as did terminations, contributing to a negative net effect.
- Aboriginal Peoples' share of promotions was unchanged from last year.
- The difference in average salary between Aboriginal men and all men and Aboriginal women and all women narrowed for the second consecutive year.

Representation



The representation of Aboriginal Peoples in the workforce remained at 1.7% in 2003, the highest level achieved since 1987 when their representation was less than 0.7%. However, based on the 2001 Census information, the gap between Aboriginal representation and their labour market availability is now the widest since 1996. The 1.7% achieved in 2003 fell far short of the availability for Aboriginal Peoples in the Canadian labour market workforce, which was 2.6%.

There were 10,300 Aboriginal employees in this workforce in 2003, 2,100 (20.4%) of whom were in Banking, 3,850 (37.4%)

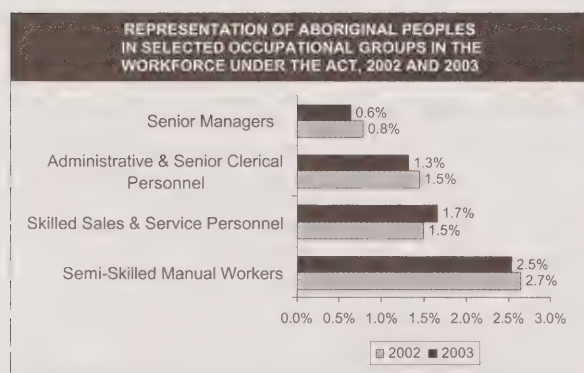
in Transportation, 3,050 (29.6%) in Communications, and 1,250 (12.1%) in the Other sectors.

In 2003, Aboriginal Peoples' representation increased in three of the four sectors. The Other sectors continued to have the highest representation, at 2.7% in 2003 (compared to 2.6% in 2002). It also increased to 1.5% in Communications (from 1.4% in 2002), and to 1.2% in Banking (from 1.1%), but fell in Transportation from 2.3% to 2.1%. Since 1996, the rise in Aboriginal representation has been most marked in the Transportation sector, from 1.2% to 2.3%. It has also grown in Communications (from 1.1% to 1.5%), and in the Other sectors (from 2.0% to 2.7%). This year's increase in Aboriginal representation in the Banking sector was the first in eight years, as it had previously remained at 1.1% since 1996.

In 2003, almost 8 of every 10 Aboriginal Peoples in this workforce were located in four provinces: Ontario, Manitoba, British Columbia, and Alberta. The number of Aboriginal employees exceeded 1,300 in each of these. At 1.2%, their representation was 0.1% higher in Ontario. It also rose by

0.3% in Manitoba, to 5.4%. The figure for British Columbia remained unchanged at 2.0%, but continued to fall by 0.01% in Alberta to 2.1%.

Regional Aboriginal representation as a percentage of the workforce under the Act, surpassed the national representation average in all western provinces and in the Territories. Aboriginal employees accounted for 15.8% of the workforce in the Northwest Territories, 5.9% in the Yukon, 5.6% in Saskatchewan, and 5.4% in Manitoba. Eastern and Central Canada by contrast, had much lower Aboriginal representation, ranging from 0.3% in Prince Edward Island to 3.3% in Newfoundland. They made up only 0.7% of the workforce in Quebec and 1.2% in Ontario.



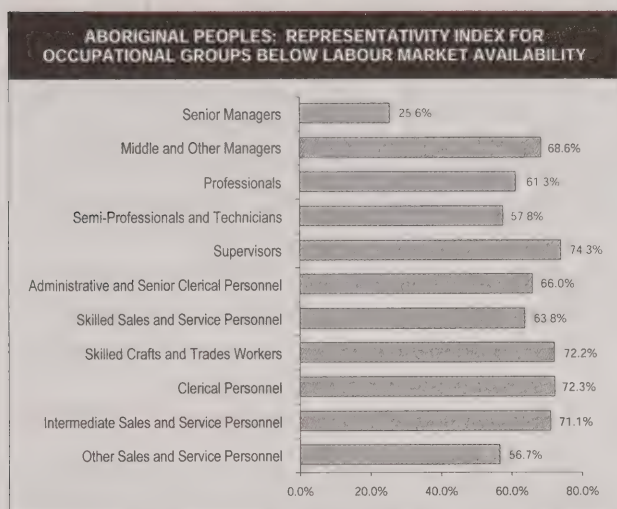
More than 6 out of every 10 Aboriginal employees were concentrated in three occupational groups in 2003: clerical personnel, skilled crafts and trades workers, and semi-skilled manual workers. Their distribution across the 14 occupational groups has shifted with 6 occupations showing an increase, notably among middle and other managers (from 5.9% to 6.2%), and semi-skilled manual workers (from 18.8% to 19.2%). There were, however, marked declines in five other occupations: among administrative and senior clerical personnel (from 4.7% to 4.3%), and among

skilled crafts and trades workers (from 12.7% to 12.2%). Three occupations showed no change, professionals, supervisors (crafts and trades) and other sales and service personnel. Over one-third of all Aboriginal employees worked in clerical positions in 2003.

As a percentage of the workforce, the Aboriginal representation rose in seven occupations, fell in four, and remained unchanged in three. The most notable increases were in middle and other management (from 0.9% to 1.0%) and among skilled sales and service personnel (from 1.5% to 1.7%). Notable declines occurred in senior management (from 0.8% to 0.6%), among administrative and senior clerical personnel (from 1.5% to 1.3%), and semi-skilled manual workers (from 2.7% to 2.5%). Representation was equal to, or greater than, the national average of 1.7% in seven occupations, most notably in other manual work (4.3%), semi-skilled manual work (2.5%), and among crafts and trades supervisors (2.5%). The lowest representation was in senior management, with 0.6%.

Representativity Index

This index measures the representation of a designated group in the workforce under the Act compared to its labour market availability in the Canadian workforce. Aboriginal representation reached almost 65.4% of their labour market availability as per the 2001 Census (1.7% divided by 2.6%). However, they remain significantly under-represented in eleven occupational groups (below 80% of availability), and severely under-represented in one: senior management, where representation is only 25.6% of availability.



Hirings

Aboriginal Peoples had a 1.9% share of hirings in the workforce in 2003. The number of Aboriginal persons hired in 2003 was almost 1,500 and has now exceeded 1,000 in 8 out of 17 reporting years (i.e., in 1989-1990, and 1998-2003).

The hiring of Aboriginal employees was uneven in the four sectors, with Transportation accounting for 53.4% of the total, followed by Communications, with 27.8%, Banking 12.3%, and the Other sectors 6.6%. Aboriginal Peoples' share of hirings was highest in Transportation (2.6%), followed by the Other sectors (2.5%), and Communications (1.7%). However, of all new positions offered in the Banking sector, only 1.0% went to Aboriginal candidates.

The percentage of Aboriginal Peoples hired in 2003 increased in 7 occupational groups, most notably in senior management (from 0.0% to 0.3%), among supervisors (from 0.5% to 1.8%) and skilled crafts and trades workers (from 2.4% to 3.2%). There were no changes in two occupational groups and declines in the remaining five, including the semi-skilled manual work group (from 2.8%

to 2.5%), other sales and service (from 2.7% to 2.4%), and other manual work (from 5.3% to 5.0%).

Terminations

Over 1,550 Aboriginal employees were terminated in 2003. This was the eighth year in a row that Aboriginal terminations have exceeded 1,000. In 2003, Aboriginal employees received 1.9% of all terminations, as they did in 2002. Taken sector by sector, Aboriginal Peoples' share of all terminations decreased in Transportation (from 2.8% to 2.3%) but increased in Banking (from 1.1% to 1.4%), Communications (from 1.6% to 1.7%) and the Other sectors (from 2.5% to 3.0%). In 2003, the number of Aboriginal Peoples terminated exceeded the number hired by almost 100. The net results were negative for the second year in a row, reversing the positive results of 2000 and 2001.

Promotions

In 2003, the share of promotions that went to Aboriginal employees remained unchanged at 1.7%. This was above the 1.2% to 1.6% range observed between 1995 and 2001. Almost 34.9% of these promotions occurred in Banking, followed by 24.0% in Transportation, 22.1% in Communications, and 18.8% in the Other sectors.

The share of promotions that went to Aboriginal employees rose in the Other sectors (from 3.9% to 4.5%) and in Communications (from 1.6% to 1.7%), but fell in Banking (from 1.3% to 1.1%) and Transportation (from 2.3% to 2.1%). Their share rose in 7 occupations, most notably in skilled sales and service (from 5.9% to 7.9%), other sales and service (from 1.7%

to 2.7%), and among other manual workers (from 2.9% to 5.5%). It also declined in 7 occupations, including intermediate sales and service (from 3.5% to 2.2%), and semi-skilled manual workers (from 5.5% to 3.1%).

Salaries

The salary gap between Aboriginal women and all women narrowed for the second consecutive year, as did that between Aboriginal men and all men.

The average salary of Aboriginal women working full-time in the workforce under the Act was \$42,687 in 2003, compared to an average \$48,588 earned by all women. The gap narrowed this year, as Aboriginal women earned 87.9% of the female average. It also narrowed for Aboriginal men, as they earned 85.9% of the average salary for men in 2003 (\$53,770 compared to \$62,582).

Almost 22.7% of Aboriginal women working full-time earned less than \$30,000 in 2003, compared to 15.0% of all women. And 10.3% of Aboriginal men were in the lowest salary range compared with 7.1% of all men.

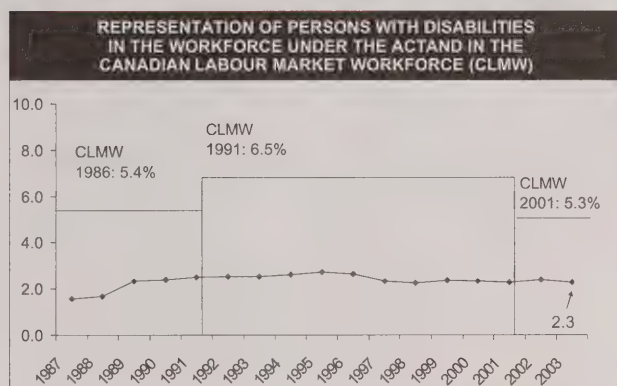
In the upper range, 20.6% of Aboriginal women earned over \$50,000, compared to 29.3% of all women. Almost 43.2% of male Aboriginal employees were in the upper bracket, which was more than both Aboriginal women and all women, but less than all men. The latter's proportion in the upper range reached 52.2% in 2003. In proportional terms, there were ten men in the upper salary range for every four women in the overall workforce, while in the Aboriginal workforce there were ten men for only three women. Therefore, the impact of double jeopardy for Aboriginal women is clear.

PERCENTAGE OF ABORIGINAL WOMEN AND MEN WHO EARNED \$50,000 OR MORE, 2001 – 2003					
	2001 (%)	Increase (% points)	2002 (%)	Increase (% points)	2003 (%)
Aboriginal Men	35.4	4.7	40.1	3.1	43.2
All Men	47.4	3.4	50.8	1.4	52.2
Aboriginal Women	15.3	2.1	17.4	3.2	20.6
All Women	25.2	2.6	27.8	1.5	29.3

5.4 Persons with Disabilities

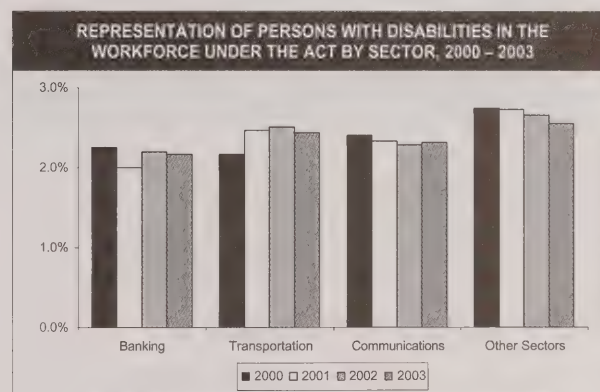
- The representation of persons with disabilities decreased this year, continuing a trend that started in 1996.
- This group's shares of promotions and terminations were also lower in 2003, but the share of hirings improved.
- In 2003, the salary gap between women with disabilities and all women narrowed, as did that between men with disabilities and all men.

Representation



At 2.3%, the representation of persons with disabilities in the workforce under the Act in 2003 continued a declining trend that started in 1996, when representation of this group stood at 2.7%. There were 14,400 employees with disabilities in this workforce in 2003, down 400 from the 2002 level, and down 1,700 from the historical high of 16,100 observed in 1995. This year's representation is well below the labour availability benchmark for persons with disabilities in the Canadian labour market workforce, which is 5.3%.

Representation of employees with disabilities ranged between 2.2% and 2.6% across the four sectors. About 33.7% of these employees were in Communications, followed by 30.3% in Transportation, 27.6% in Banking, and 8.4% in the Other sectors.



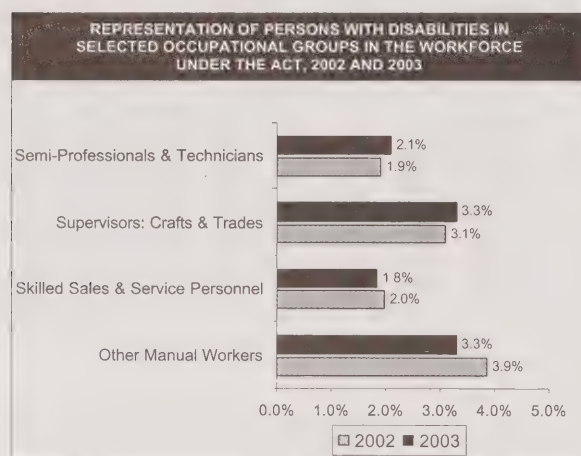
The share of persons with disabilities fell from 2.5% to 2.4% in Transportation but was unchanged in Banking (2.2%), Communications (2.3%), and the Other sectors (2.6%).

Banking was the sector where representation of this group was the lowest. At 2.2%, there was a sharp contrast with the 4.1% observed in 1990. The decline in the number of employees with disabilities in Banking, from 7,500 in 1990 to 4,000, was no less remarkable.

Almost 82.8% of all employees with disabilities in this workforce were located in four provinces: Ontario, British Columbia, Alberta, and Quebec. Ontario had 6,400 employees with disabilities (45.6%), followed by British Columbia with 2,000, or

14.2%, Alberta with 1,800, or 12.8%, and Quebec with 1,450, or 10.1%. The Atlantic Provinces and the northern territories had together 7.2% of employees with disabilities in this workforce, while Manitoba had 6.9% and Saskatchewan 3.1%.

In terms of representation, Manitoba had the highest share of employees with disabilities in 2003 (3.6%), followed by Nova Scotia (3.4%), while Quebec had 1.3%. Yukon had the highest rate among the territories with 5.9%, the Northwest Territories had 2.2%.

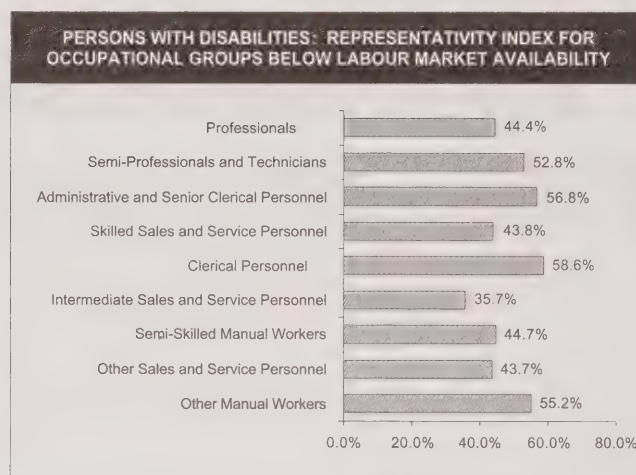


Representation of employees with disabilities increased slightly in three occupational groups in 2003, notably in the semi-professional and technical category (from 1.9% to 2.1%), and among supervisors – crafts and trades (from 3.1% to 3.3%). It was unchanged in five occupations and fell in the remaining six. The drop was most marked among skilled sales and service personnel (from 2.0% to 1.8%) and other manual workers (from 3.9% to 3.3%).

Representativity Index

This index measures the workforce share of a designated group compared to its availability in the Canadian labour market workforce. At only 43.4%, the representativity index was very low for

persons with disabilities in 2003 (2.3% divided by 5.3%). This group remains seriously under-represented in 11 of the occupational groups (below 80% of availability) and severely under-represented in 5 of these groups, where representation is below 50.0% of availability. This nevertheless shows some improvement over last year, when they were seriously under-represented in all 14 groups, and severely under-represented in 11 groups.



Hirings

In 2003, persons with disabilities' share of the hirings in this workforce rose slightly, from 1.0% to 1.1%. This was, however, the only group whose share was substantially below its representation in the workforce (1.1% as against 2.4%). Furthermore, this represents only a fraction of the 5.3% availability rate for this designated group in the Canadian labour market workforce. Only 800 persons with disabilities were hired this year, the same number as in 1988.

Hiring of persons with disabilities significantly increased in the Banking sector, from 0.8% to 1.3%, and in Communications, from 0.8% to 1.2%, but continued to fall in Transportation, from 1.2% to 1.0%, and in the Other sectors, from 0.9% to 0.7%.

The recruitment of persons with disabilities in 2003 increased in 8 occupational groups, and their overall share of recruitment increased to 1.1%. Hiring of persons with disabilities increased significantly in the supervisor group, from 0.5% to 1.3%, and among administrative and senior clerical personnel (from 1.0% to 1.7%). It remained unchanged, however, in two occupations and fell in the remaining four. The drops were steepest in the skilled crafts and trades group (from 1.4% to 0.9%), and among other manual workers (from 1.3% to 0.5%).

Terminations

Persons with disabilities accounted for 1.9% of all terminations in 2003, slightly lower than the 2002 figure of 2.0%. This share was lower than their representation in the workforce as a whole, and much lower than the high of 2.5% observed in 1995. The number of employees with disabilities terminated was 1,550, a decrease from 2002, but a significantly greater number than the 800 who were hired during the year.

Banking accounted for 27.2% of those terminated in 2003, Transportation 33.5%, Communications 31.8%, and the Other sectors 7.4%. Compared to 2002, the share of employees with disabilities terminated in each sector this year was higher in Banking (from 1.8% to 2.2%) and the Other sectors (from 2.5% to 2.7%) but lower in Transportation (from 1.9% to 1.6%) and Communications (from 2.1% to 2.0%).

The rate at which employees with disabilities are leaving the workforce is disquieting. Not only was the number of employees with disabilities terminated higher than the number of those hired, but this has now become a long-running trend that has taken the population of persons with disabilities in this workforce from 16,100 in

1995 to 14,400 in 2003. In the period 1995-2000, terminations exceeded hirings every year, and the total net loss of employees with disabilities amounted to over 5,800.

This is the only designated group in which more people have been terminated than hired in the past ten years. Moreover, it is the only group which has experienced net declines every year for the past 15 years, with the sole exception of 1989.

Promotions

This year, the share of promotions that went to employees with disabilities fell by 0.1% to 1.9%. This was well below their representation of 2.4%. It was also much lower than the record 2.8% share of promotions observed in 1990.

Their share of promotions grew in the Transportation sector, from 2.1% to 2.3%, in Communications from 1.9% to 2.0%, and in the Other sectors from 2.2% to 2.6%. However, it fell in Banking from 1.9% to 1.7%. Banking nevertheless accounted for 44.9% of all the promotions of employees with disabilities in the workforce under the Act, followed by 22.8% in Communications, 22.5% in Transportation, and 9.8% in the Other Sectors.

Salaries

AVERAGE SALARIES OF PERSONS WITH DISABILITIES WORKING FULL-TIME AS A PERCENTAGE OF AVERAGE SALARIES OF ALL EMPLOYEES, BY SEX AND BY SECTOR, 2003

	MEN WITH DISABILITIES	WOMEN WITH DISABILITIES
Banking	99.5%	96.8%
Transportation	96.1%	100.3%
Communications	91.6%	91.3%
Other Sectors	97.0%	94.0%
All Sectors	95.1%	95.4%

The salary gap between men with disabilities and all men in the workforce narrowed in 2003 to 4.9% (men with disabilities earned 95.1% of the average male salary for full-time work, compared to 94.7% in 2002). The gap was unchanged for women with disabilities relative to all women (95.4%). The average salary of men with disabilities was \$59,536 in 2003, and of women with disabilities \$46,338.

The percentage of men with disabilities in the workforce earning \$50,000 or more was lower than the percentage of all men (47.8% compared to 52.2%) while only 24.6% of women with disabilities earned \$50,000 or more, compared to 29.3% of all women. In

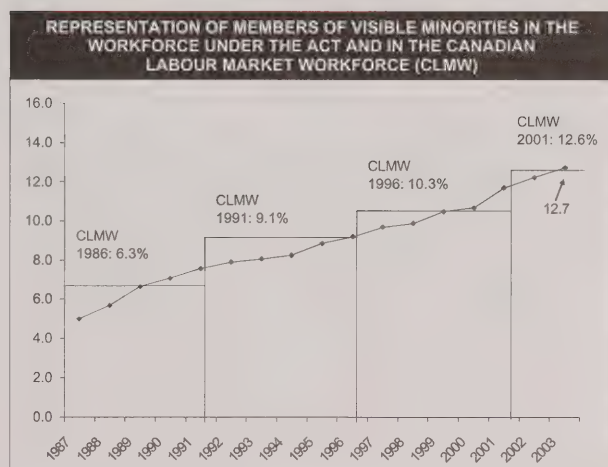
the lower salary range, the differences were smaller: 6.0% of men with disabilities earned an average of less than \$30,000, compared to 7.1% of all men, while 15.2% of women with disabilities earned less than \$30,000, compared to 15.0% of all women.

In the overall workforce under the Act, there were four women for every ten men in the upper salary bracket. By contrast, there were only three women with disabilities for every ten men with disabilities in the same bracket. What this indicates is that women with disabilities face a double disadvantage: their salary situation compares unfavourably with that of all women, and also with that of men with disabilities.

5.5 Members of Visible Minorities

- Representation of members of visible minority groups again increased dramatically in 2003, surpassing the workforce availability rate for the first time.
- Members of this group had higher shares of hirings, promotions and terminations in 2003 as compared to 2002. Hirings also continued to exceed terminations.
- The salary gap widened for visible minority men and visible minority women in 2003.

Representation



In 2003, the workforce under the Act included 78,800 members of visible minorities. Their representation increased again, from 11.7% in 2001 to 12.2% in 2002, and to 12.7% in 2003. This is a significant improvement from their situation in 1987, when visible minorities represented 5.0% of the workforce. In 2003, for the first time in history, their representation surpassed their labour market availability rate of 12.6%.

Over three quarters of visible minority employees were in the Banking and Communications sectors in 2003. Banking accounted for 45.0% of all employees in this group, followed by Communications with 31.6%, Transportation with 19.0%, and the Other sectors with 4.3%.

The representation of visible minorities increased in all four sectors in 2003.

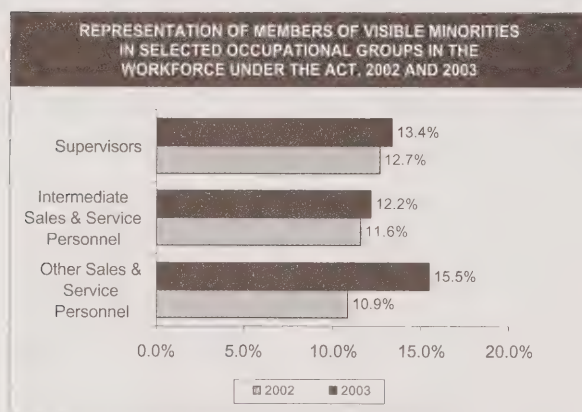
Banking continued to have the highest representation (19.3% compared to 18.4% in 2002), followed by Communications (11.9%) compared to 11.6% in 2002), Transportation (8.3% compared to 8.0% in 2002), and Other sectors (7.2% compared to 7.0% in 2002).

In 2003, over 96% of visible minority employees in the workforce were found in four provinces: Ontario, British Columbia, Quebec, and Alberta. Ontario alone accounted for almost two-thirds of all visible minority employees (48,900), followed by British Columbia with 13,900 or 18.0%. The number of visible minority employees exceeded 1,000 in three other provinces: Quebec (6,300), Alberta (5,500), and Manitoba (1,600).

Visible minority representation was highest in British Columbia, with 20.1%, followed by Ontario, with 17.5%. Alberta and Quebec came third and fourth, with 9.0% and 5.7% respectively. The lowest visible minority representation was in Prince Edward Island, which had 0.6%.

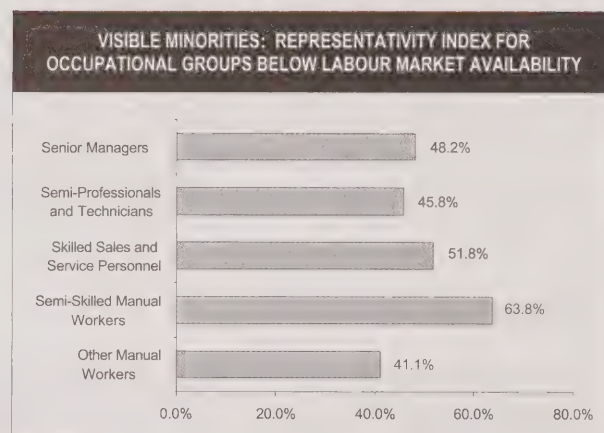
In 2003, eight out of ten visible minority employees were in five occupational groups: middle and other managers (8.3%), professionals (18.2%), administrative and senior clerical personnel (7.7%), clerical personnel (37.3%), and semi-skilled manual workers (9.5%).

Compared to other designated groups, visible minority employees were relatively concentrated in two occupational groups (professionals and semi-professionals and technicians). Over 20.8% of all visible minority employees were in the professionals group in 2003, compared to 15.7% of women, 12.8% of Aboriginal Peoples, and 15.4% of persons with disabilities. Only 8.5% of them were in the two management groups, however, compared to 10.8% of women, 9.9% of persons with disabilities and 6.5% of Aboriginal employees.



Representation of visible minorities increased in 12 occupational groups, notably among supervisors (from 12.7% to 13.4%), administrative and senior clerical personnel (from 17.0% to 18.1%), intermediate sales and service personnel (from 11.6% to 12.2%), and other sales and service personnel (from 11.1% to 15.5%). There were decreases in 2 occupational groups: skilled crafts and trades work (from 7.3% to 7.1%) and other manual work (from 5.9% to 5.5%). Visible minority representation was above the overall workforce average of 12.7% in the following five occupational categories: professionals, supervisors, administrative and senior clerical personnel, clerical personnel, and among other sales and service personnel.

Representativity Index



This index measures the percentage of representation of a designated group against the Canadian labour market workforce. Visible minority employees' representation in the workforce under the Act reached 12.7% in 2003, which is slightly higher than the labour market availability rate of 12.6%. However, they remain significantly under-represented in 5 occupational groups: senior management (48.2% of availability), semi-professionals and technicians (45.8%), skilled sales and service personnel (51.8%), semi-skilled manual workers (63.8%), and other manual workers (41.1%).

Hirings

Members of visible minorities also had a greater share of hirings in the workforce in 2003 (12.9% compared to 12.8% in the previous year). This was another record for visible minorities (their previous high was 12.1% in 1997). Almost 10,000 members of visible minority groups were hired this year, down slightly from 10,700 in 2002.

The Communications sector accounted for 38.7% of all visible minority hirings in 2003, followed by 29.5% in Transportation,

29.0% in Banking, and 2.7% in the Other sectors. This represents a sharp decline from 1997, when the Other sectors made up almost 12.0% of all visible minority hires.

Hiring of members of visible minorities rose in Transportation, Communications and the Other sectors in 2003, but fell in Banking. They accounted for 9.4% of all hires in Transportation (up from 8.5% in 2002), 16.1% in Communications (15.7% in 2002), and 6.8% in the Other sectors (6.7% in 2002). At 16.0%, the share was lower in Banking, compared to 16.3% in the previous year.

Almost 77.0% of all visible minority hirings in the workforce occurred in three occupational groups: among professionals (12.1%), clerical personnel (33.1%), and semi-skilled manual workers (31.7%). The remaining 23.0% were distributed unevenly across the other 11 occupations: 4.4% in middle and other management, 4.5% in administrative and senior clerical personnel and fewer than 0.1% were hired as senior managers.

The share of hiring of members of visible minorities rose in 7 occupational groups in 2003, most significantly among supervisors (from 8.1% to 11.3%), skilled sales and service personnel (from 7.0% to 8.9%), and semi-skilled manual workers (from 11.5% to 13.6%). It remained unchanged among intermediate sales and service personnel and fell in the remaining 6 occupational groups, notably in the skilled crafts and trades (from 9.2% to 6.4%), and among other sales and service personnel (from 16.2% to 14.1%).

Terminations

Employers under the Act terminated 9,650 visible minority persons in 2003, which represents 11.8% of all terminations

in 2003. In comparison, there was 9,600 visible minority terminations in 2002, or 11.0% of the total.

Sectorally, Communications accounted for 38.5% of all terminations of visible minority employees, followed by Banking, with 31.9%, Transportation 26.6%, and the Other sectors 2.8%.

Visible minorities' share of terminations rose in Banking from 14.1% to 15.5%, in Transportation from 6.6% to 8.0%, and in Communications from 13.3% to 14.5%. There was a drop in the Other sectors from 7.7% to 6.4%.

In 2003, the number of visible minority employees hired was greater by almost 300 people than those terminated. This was in line with the overall trend established since 1995. From 1995 through 2003, hirings have exceeded terminations every year. This represents a cumulative gain of 10,700 employees.

Promotions

Of all the promotions in this workforce in 2003, the share that went to visible minority members increased from 15.2% in 2002 to 16.4%. This is much higher than their overall representation which is 12.7%. It is also the highest level of promotions received by visible minority employees since 1987, the first year of reporting under the Act. The rise followed a trend that began in 1993, when their share of promotions was 8.4%. In 2003, 6,700 visible minority employees were promoted, compared to 6,400 in 2002.

Almost 87.0% of these promotions occurred in Banking and Communications. Transportation (9.3%) and the Other sectors (3.5%) accounted for the rest.

The share of promotions of this designated group rose in the three major sectors but fell in Other sectors. In Banking, it rose from 19.4% to 21.4%, in Transportation from 6.5% to 8.0%, and in Communications from 13.7% to 14.5%. The Other sectors showed a small decline from 8.4% to 8.3%.

The share of visible minority members promoted throughout this workforce increased in ten occupational groups, most significantly among skilled sales and service personnel (from 7.5% to 11.2%), semi-skilled manual workers (from 8.4% to 11.7%), and other manual workers (from 4.8% to 7.7%). The share fell in four occupational groups, in particular, among semi-professionals and technicians, where it went from 7.2% to 6.4%.

Salaries

In 2003, the salary gap widened between visible minority men and all men and between visible minority women and all women. Visible minority women earned 95.0% of all women's average salaries compared to 95.5% a year earlier. Visible minority men earned 92.0% of the average male salary, compared to 92.5% a year earlier.

In 2003, 10.3% of visible minority men earned less than \$30,000, compared to 7.1% of all men. At the upper end of the salary scale, 45.8% of visible minority men earned \$50,000 or more, compared to 52.2% of all men.

AVERAGE SALARIES OF MEMBERS OF VISIBLE MINORITIES WORKING FULL-TIME AS A PERCENTAGE OF AVERAGE SALARIES OF ALL EMPLOYEES, BY SEX, 2001 – 2003

	2001 (%)	2002 (%)	2003 (%)
Visible Minority Men	92.2	92.5	92.4
Visible Minority Women	95.1	95.5	94.2

In 2003, 16.6% of visible minority women earned \$30,000 or less compared to 15.0% of all women. The difference was not as small for women earning \$50,000 or more: 25.4% of visible minority women were in this salary bracket, compared to 29.3% of all women. Although visible minority women continue to face a double disadvantage, their situation has relatively improved. In 2003, the proportion of visible minority women in the upper salary range was higher than the proportion of Aboriginal women (20.6%) and women with disabilities under the Act (24.6%).

PERCENTAGE OF VISIBLE MINORITY WOMEN AND MEN IN THE WORKFORCE UNDER THE ACT WHO EARNED \$50,000 OR MORE, 2001 – 2003

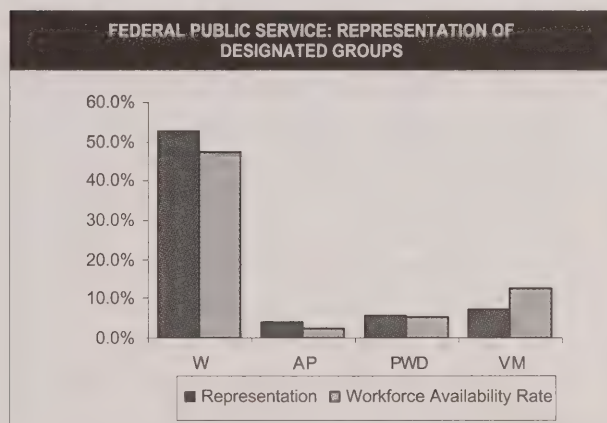
	2001 (%)	Change (% points)	2002 (%)	Change (% points)	2003 (%)	Change (% points)
Visible Minority Men	41.6	-1.5	40.1	-1.5	45.8	5.7
All Men	47.4	3.4	50.8	3.4	52.2	1.4
Visible Minority Women	22.0	-4.6	17.4	-4.6	25.4	8.0
All Women	25.2	2.6	27.8	2.6	29.3	1.5

Chapter 6: Data Highlights – Other Employers

This chapter describes the 2003 employment situation of the four designated groups in the workforces of the Federal Public Service, Separate Employers, and organisations covered by the Federal Contractors Program.

Federal Public Service

As of March 31, 2003, women's representation in the Federal Public Service stood at 52.8%, exceeding their workforce availability rate of 47.3%; Aboriginal Peoples' were at 3.9%, exceeding their availability rate of 2.6%; persons with disabilities' at 5.6%, exceeding their availability rate of 5.3%. Visible minorities' representation, however, was 7.4%, which is well below their availability rate of 12.6%.



KEY: **W** – Women; **AP** – Aboriginal Peoples; **PWD** – Persons with Disabilities; **VM** – Visible Minorities

In fiscal year 2002-2003, women accounted for 55.9% of all hires into the Federal Public Service, Aboriginal Peoples 4.5%, persons with disabilities 3.1%, and visible minorities

10.0%. Women's share of all terminations in the Federal Public Service was 53.7%, that of Aboriginal Peoples 5.0%, persons with disabilities 5.6%, and visible minorities 6.7%. Women received 61.0% of all promotions, Aboriginal Peoples 4.1%, persons with disabilities 4.9%, and visible minorities 9.4%.

In fiscal year 2002-2003, 40.9% of all female employees in the Federal Public Service earned \$50,000 or more, up from 33.3% the previous year. The proportion also rose significantly for Aboriginal Peoples (from 36.1% to 42.0%), persons with disabilities (from 39.5% to 45.7%), and for visible minorities (from 44.4% to 51.2%).

Separate Employers¹³

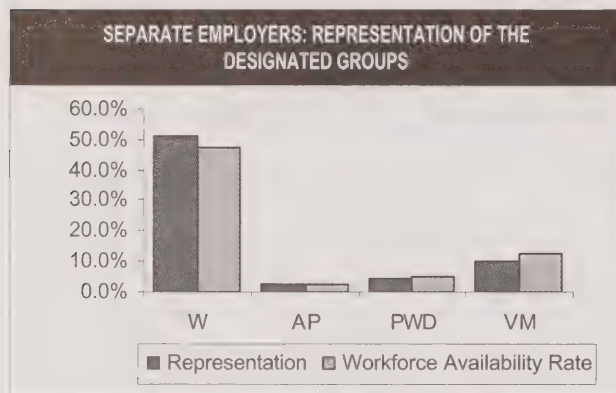
There were 16 Separate Employers¹⁴ covered by the Act as of March 31, 2003. This constitutes a workforce of 79,331 employees, a slight increase from the previous year.

Women's representation among Separate Employers was 50.9%. This exceeds their workforce availability rate of 47.3%. Aboriginal Peoples, at 2.4%, were slightly below their availability rate of 2.6%. Persons with disabilities also fell short of

¹³ Statistics for this workforce represent an approximation based on the reports submitted to the Public Service Human Resources Management Agency of Canada by Separate Employers listed in Appendix B.

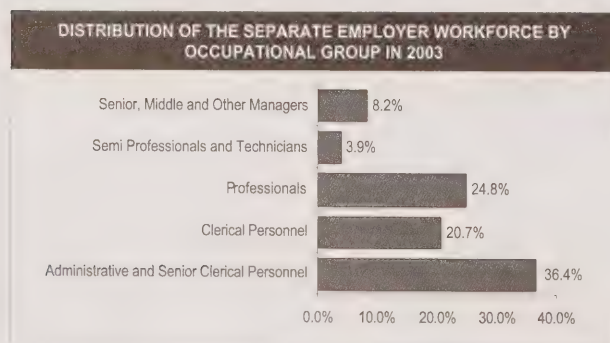
¹⁴ The EE Act applies only to employers with 100 or more employees. There are more than 30 Separate Employers in total but only 16 have more than 100 employees.

the 5.3% availability rate with representation of 4.5%; as did visible minorities with 9.9% (their availability rate¹⁵ was 12.6%).



KEY: **W** – Women; **AP** – Aboriginal Peoples; **PWD** – Persons with Disabilities; **VM** – Visible Minorities

More than half the employees in the Separate Employers' workforce were concentrated in two of the 14 occupational groups. Administrative and senior clerical personnel accounted for 36.4% of the workforce, while clerical personnel made up an additional 20.7%. A large percentage of employees were also found in professional and semi-professional and technical jobs, representing 24.8% and 3.9% of the workforce respectively. Taken together, the management groups (senior, middle and other managers) accounted for 8.2% of the workforce.



Almost seven out of every ten women in this workforce were in either clerical personnel (30.6%) or administrative and senior clerical personnel (39.3%). Supervisors were also more often women than men: 3.3% of the group compared to 2.3%. The remaining 11 occupational groups showed a lower representation of women than men. Most notably, women held a much lower proportion of jobs in the professional and semi-professional and technical categories, 17.6% and 2.6% of the workforce respectively. Women also held fewer managerial positions than men. Only 5.5% of women were middle and other managers compared to 11.0% of men, and 0.1% of women held senior manager positions compared to 0.3% of men.

Aboriginal Peoples were also highly concentrated among clerical personnel and administrative and senior clerical personnel, 38.9% and 25.7% respectively. Their representation was also above average in five other occupational groups, notably among semi-skilled manual workers (1.5% compared to the 0.7% average for all employees), other sales and service personnel (2.7% compared to an 0.8% overall average), and other manual workers (4.2% compared to 0.9%). In contrast, their combined representation in the professional and semi-professional and technical groups was 17.6% (12.0% and 5.6% respectively), significantly lower than the 28.5% representation for all employees. Aboriginal Peoples also held far fewer managerial positions than did employees as a whole (4.8% compared to the 8.2% average).

Persons with disabilities in the Separate Employers' workforce were even more concentrated in the clerical, and the administrative and senior clerical personnel

¹⁵ Some separate employers, such as the Canadian Security Intelligence Service (CSIS), have a *bona fide* reason to restrict hiring to Canadian citizens pursuant to the *Public Service Employment Act* and as a result have a different availability rate for visible minorities, which is 10.3%.

positions than were Aboriginal Peoples, with a representation of 39.6% and 26.2% respectively. Their representation was above average in four additional occupations: supervisors – crafts and trades (1.0%), semi-skilled manual workers (1.2%), other sales and service personnel (0.9%), and other manual workers (1.1%). Conversely, it was below average in professional (18.5% compared to 24.7%) and semi-professional and technical positions (2.6% compared to 3.8%). The same was true for supervisors (2.6% compared to 2.9%) and managers (6.2% compared to an 8.2% average). At the same time, persons with disabilities were more highly represented among middle and other managers than were the other three designated groups: 6.1%, compared to 5.5% for women, 4.8% for Aboriginal Peoples, and 5.8% for visible minorities.

Visible minorities represented a smaller share of clerical personnel than did employees as a whole in the Separate Employers' workforce: (18.3% compared to a 20.8%). Representation in the administrative and senior clerical occupations (36.5%) was almost equal to the average of 36.9%. Visible minorities were the only group to hold an above-average share of professional and semi-professional and technical jobs: 34.3% of professionals and 2.6% of semi-professionals and technicians, for a combined total of more than 8.0% above the average.

In 2003, women received 63.2% of the hires in this workforce. Visible minorities came next 10.4%, while Aboriginal Peoples and persons with disabilities each received approximately 3.0% of the total. Women also received more than half of the promotions with almost 56.5%. Visible minorities followed with slightly more than 11.0%, while persons with disabilities

received 3.7% and Aboriginal Peoples only 2.0%. Almost two thirds of the employees terminated during the year were women (66.0%), 3.3% were Aboriginal Peoples, and 4.2% persons with disabilities. Visible minorities accounted for 7.6% of those terminated and was the only designated group of which more employees were hired than terminated.

Federal Contractors Program (FCP)

Since 2000, HRSDC-Labour has taken steps to improve the administration of this program. It has been subject to an internal evaluation and has received additional resources to undertake more audits. The *House of Commons Standing Committee on Human Resources Development* and the *Status of Persons with Disabilities* also reviewed the *Employment Equity Act* and produced a report in June 2002 that recommended improvements to the Federal Contractors Program. In the fall of 2002, a restructuring of the program took place, aiming at streamlining activities and accelerating the audit process across Canada. A *Compliance Management Board* was created to ensure that FCP audits are conducted in a consistent manner across the country.

ESTIMATES OF DESIGNATED GROUP REPRESENTATION IN FCP COMPANIES, 2000-2003

#	#	R	WFA	RI	#	R	WFA	RI
Total Employees in Survey	Women				Aboriginal Peoples			
337,683	121,899	36.1%	47.3%	76.3%	6,945	2.1%	2.6%	80.8%
Total Employees in Survey	Persons with Disabilities				Visible Minorities			
337,683	6,199	1.8%	5.3%	34.0%	36,699	10.9%	12.6%	86.5%

KEY: **R** – Representation %, **WFA** – Workforce Availability Rate (%), **RI** – Representativity Index (%) (R divided by WFA). Please note: These figures do not represent the entire workforce under FCP, but only those who have been audited since 2000.

The above table provides estimates of designated group representation based on the FCP employers that have been audited since January 2000. The estimates are derived from workforce surveys conducted on 140 employers. An expanded information base will be provided in future Annual Reports.

Appendix B of this report includes a list of federal contractors covered by the Act along with their workforce data.

Chapter 7: Special Projects

This chapter provides an overview of the special projects that HRSDC-Labour is undertaking to enhance employment equity in Canada. It also describes the consultations that have taken place between HRSDC-Labour and foreign delegations interested in Canada's employment equity programs.

New Audit Framework for the Federal Contractors Program (FCP)

The *House of Commons Standing Committee on Human Resources Development and the Status of Persons with Disabilities* recommended that HRSDC-Labour do more to ensure that federal contractors comply with the requirements of the FCP. In reference to section 42(2) of the *Employment Equity Act*, the “equivalency clause” for FCP and LEEP, the Committee recommended a greater degree of operational equivalence between the two programs. In response, HRSDC-Labour established a New Audit Framework similar to the one used by the Canadian Human Rights Commission (CHRC)¹⁶.

The aim of the New Audit Framework is for workplace equity officers to work closely with the employer to achieve compliance with the FCP requirements of the Act. The audit process consists of four successive steps to be carried out over a period of approximately 10 months. HRSDC-Labour provides the employer with the tools necessary to implement employment equity.

The New Audit Framework comprises the following 4 steps:

1. **Initiation of Audit and Data Collection:** HRSDC-Labour officers contact employers to inform them that an audit will be carried out. Employers are then required to develop a communication strategy which includes mechanisms for consulting and collaborating with employee representatives. Employers must develop a Self-Identification Questionnaire to determine the composition of the workforce, code all of their positions on the basis of the 2001 National Occupational Classification (NOC), and enter pertinent data in an information system. HRSDC-Labour strongly encourages the use of the Employment Equity Computerized Reporting System (EECRS) Version 4.0, which facilitates subsequent analysis.
2. **Analysis:** When Step 1 has been satisfactorily completed, the workplace officer helps the employer prepare an analysis of its workforce to identify any gaps between the company's representation of the four designated groups and their labour force availability.

¹⁶ The new Act of 1995 gave the CHRC the mandate to conduct compliance audits on legislated employment equity employers.

as determined by the 2001 Census of Canada. When the analysis has reached an acceptable standard, the officer guides the employer through an “Employment Systems Review” to identify systemic barriers to the fair representation of the designated groups in that workforce.

3. **Employment Equity Plan:** Successful completion of Steps 1 and 2 positions the employer to prepare an effective plan with numerical and qualitative goals. This becomes a “road map” to guide the organisation towards achieving a representative workforce.
4. **Audit Conclusion and Administration:** The final step involves an on-site visit during which the officer verifies the organisation’s commitment and approves its Employment Equity Plan. At this meeting, both parties will ensure that a monitoring system is in place to track the progress made toward the goals set out in the plan.

Strategic Planning for Employment Equity

Although the situation for the designated groups has improved since the Act came into force, there are still strong pressures to move more forcefully towards greater integration of the designated groups. In response to government inclusion policies and the speech from the throne, HRSDC-Labour has developed specific strategies and action plans. These include the Workplace Integration Strategy for Persons with Disabilities and the Racism-Free Workplace Strategy.

The Workplace Integration Strategy for Persons with Disabilities

The *House of Commons Standing Committee on Human Resources Development and the Status of Persons with Disabilities* reviewed the *Employment Equity Act* in 2002. In a report entitled “Promoting Equity in the Federal Jurisdiction: Review of the *Employment Equity Act*”, the Committee pointed out that there is significant under-representation of Persons with Disabilities and Aboriginal Peoples compared to the other designated groups. It was therefore recommended that the Minister of Labour develop and implement a strategy to remove workplace barriers and create greater upward mobility for these groups. Of the 2 million workers covered by the Act, only 48,200 are Persons with Disabilities. Based on a labour force availability rate of 5.3% there should be over 100,000.

The Workplace Integration Strategy for Persons with Disabilities aims to educate employers on the benefits of employing members of this designated group. Labour Program officials help employers develop action plans to remove the barriers that impede the advancement of persons with disabilities within the organisational hierarchy. A further goal is to encourage employers to take practical measures to accommodate the special needs of this group and thereby help to keep them in the workplace.

As a part of this strategy, HRSDC-Labour is working with the National Institute of Disability Management and Research (NIDMAR). NIDMAR has developed a comprehensive set of tools that employers

may use to ensure that workers who have experienced disabling injuries or illness in the workplace can return to work as quickly and safely as possible. The program features both rehabilitation and accommodation policies.

The Racism-Free Workplace Strategy

HRSDC-Labour has joined with the Department of Canadian Heritage to develop a Racism-Free Workplace Strategy. HRSDC-Labour is now the lead organisation for working directly with employers to provide education and training to over 1,500 employers across Canada on how to combat racism in the workplace.

The Strategy aims to remove impediments to the participation of Visible Minorities and Aboriginal Peoples in the workplace. It includes measures to educate employers on the strategic potential of employing this important source of human capital. In its first year the strategy has three phases:

Phase I will set the stage by preparing background materials, drafting a discussion paper to focus ensuing consultations, and holding meetings with major stakeholders such as the Assembly of First Nations, the National Métis Council, the Canadian Race Relations Foundation, and the Centre for Research-Action on Race Relations.

Background papers will also be produced on:

Closing the Knowledge Gap: by taking stock of existing published or otherwise available material on discrimination and its costs in the workplace; by analysing the evidence (quantitative and qualitative) of race-related employment barriers; and by comparing the situation in Canada with workplaces in other countries.

A Review of Approaches: by examining what has been done in Canada to remove race-based barriers in the workplace (policies, programs, initiatives, etc.) and determining which were successful and why. This review will encompass initiatives taken by employers under HRSDC-Labour jurisdiction as well as other government initiatives.

A Review of Workplace Barriers and Employer Practices: by analysing CHRC audits, summarizing common barriers and documenting good practices that employers have used to remove barriers, this review will create a baseline for collecting and analysing the audit data on an ongoing basis.

Phase II will ensure wide-ranging contacts with stakeholders and effective distribution of materials and tools to practitioners. HRSDC-Labour will conduct cross-Canada consultations and educational workshops with employers, unions and members of the public. The purpose of these meetings will be to examine actual barriers in the workplace and find ways to eliminate them. They should also facilitate discussion among stakeholders and establish a continuing program of cooperative activities.

A published report of findings will make examples of good practices available for the use of employers.

In partnership with the Public Service Human Resources Management Agency of Canada (PSHRMA), HRSDC-Labour will conduct engagement and education workshops for federal departments and Separate Employers to create a synergy between public sector employers, unions and other organisations.

HRSDC-Labour will also work with the CHRC to develop ways of collecting and analysing audit data, and implementing

recommendations identified in the background paper *Review of Workplace Barriers and Employer Practices*.

Finally, HRSDC-Labour will develop communication products and tools for employers, unions and employees to emphasize the benefits of integrating Aboriginal Peoples and visible minorities in the workplace and to explain the costs of racism and discrimination.

Phase III will evaluate the work accomplished and set future directions through a Needs Assessment and Action Plan. The findings of the consultations and the contracted projects will also serve as a basis for plans in future years.

Performance indicators and an accountability framework will be developed to assess progress in terms of outputs, goals and impacts. Benchmarks and milestones will also be identified and tracked in a final report by the Minister.

Foreign Interest in Canada's Employment Equity Experience

The Canadian employment equity model has attracted international interest and has helped make Canada a world leader in this area. Other countries have been inspired to develop their own employment equity programs. The Republic of South Africa's 1998 *Employment Equity Act* is one such example. A number of foreign delegations have also met with HRSDC-Labour representatives to discuss the Canadian experience. This international interest gives HRSDC-Labour an opportunity to showcase Canada's expertise in employment equity to the world.

The following international visits took place in 2004:

- In March, delegates from Denmark were briefed on how immigrants in Canada and visible minorities are integrated in the workplace;
- In June, a delegation from the Swedish Integration Board examined Canadian employment equity programs to see how they might be adapted for use in that country;
- In July, officers from the Mexican Interior Ministry's Unit for the Promotion & Protection of Human Rights met with HRSDC-Labour and other Government departments to develop a human rights policy guide and ways of consulting the public on human rights issues;
- In August, officials from the National Human Rights Commission of India inquired about Canada's policies, programs and legislative framework for promoting and protecting the rights of persons with disabilities;
- In September, delegates from the Equal Opportunities and Gender Policies Unit in Spain sought assistance in advancing plans to ensure equality for women in the workplace;
- In October, the Committee on Social Affairs of the Vietnamese Parliament conducted a study in Canada to collect information that would help improve gender equality through policies and legislation in that country.
- In November, the Migration Policy Group, an NGO from Belgium linked to the European Parliament, met with HRSDC-Labour officials to discuss and gain insight on local diversity issues in Canada.
- In December, The Center for the Advancement of Working Women (CAWW) from Japan met with HRSDC-Labour officials to discuss gender equality issues.

Appendix A: Statistical Summary

Under section 20 of the *Employment Equity Act*, each year the Minister of Labour is required to table in Parliament a consolidation and analysis of the employers' reports received under the Act.

This is the seventeenth consecutive year that consolidation of federally regulated employer reports has been made available. The consolidation includes detailed tables for 2003 as well as tables showing the representation of designated groups for 1987, 2002 and 2003.

Tables 1 to 8 in this Appendix present data aggregated to include full-time, part-time and temporary employees. Table 9 is a

summary of data on designated groups comparing their representation in the workforce with the percentage of all employees hired, promoted or terminated who were members of the groups. It includes only permanent workers (full-time and part-time). The last two tables (table 10 and 11) present data on full-time and part-time salaries printed separately.

Please see the chapter "Employer Performance Ratings" for a complete listing of the employers included in the consolidation for 2003.

Table 1
Members of Designated Groups by Sex, Industrial Sector and Subsector, 2003

Sector and Subsector	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Central Bank	1,063	495	568	14	8	6	20	12	8	126	70	56
Chartered Banks and Other Banking-Type Intermediaries	183,034	54,134	128,9	2,102	450	1,652	3,958	1,293	2,665	35,305	12,291	23,014
Banking Sector	184,097	54,629	129,468	2,116	458	1,658	3,978	1,305	2,673	35,431	12,361	23,070
Air Transport Industries	47,556	28,629	18,927	1,043	563	480	710	457	253	4,735	2,537	2,198
Service Industries Incidental to Air Transport	18,616	13,476	5,14	340	253	87	309	246	63	3,067	1,930	1,137
Railway Transport and Related Service Industries	31,764	27,975	3,789	808	732	76	1,309	1,207	102	2,051	1,683	368
Water Transport Industries	6,838	5,876	962	146	110	36	96	89	7	223	178	45
Service Industries Incidental to Water Transport	6,980	6,08	900	252	239	13	382	367	15	835	723	112
Truck Transport Industries	48,170	40,468	7,702	870	736	134	981	848	133	2,478	1,865	613
Public Passenger Transit Systems Industries	14,807	8,714	6,093	314	200	114	422	310	112	1,155	733	422
Other Transportation Industries	590	464	126	1	1	0	7	6	1	46	38	8
Other Service Industries Incidental to Transportation	644	217	427	10	1	9	34	14	20	109	47	62
Pipeline Transport Industries	3,696	2,671	1,025	61	48	13	114	93	21	289	179	110
Transportation Sector	179,661	134,570	45,091	3,845	2,883	962	4,364	3,637	727	14,988	9,913	5,075
Telecommunication Broadcasting Industries	38,041	22,690	15,351	467	245	222	774	519	255	3,131	1,721	1,41
Telecommunication Industries	85,757	47,280	38,477	1,079	586	493	1,670	962	708	10,260	5,581	4,679
Other Telecommunication Industries	2,379	1,364	1,015	18	11	7	21	13	8	376	214	162
Postal and Courier Service Industries	82,715	52,418	30,297	1,479	832	647	2,389	1,604	785	11,133	7,497	3,636
Communications Sector	208,892	123,752	85,140	3,043	1,674	1,369	4,854	3,098	1,756	24,900	15,013	9,887
Metal Mines	3,133	2,737	396	520	454	66	111	101	10	91	80	11
Meat and Poultry Products Industries	871	565	306	10	9	1	27	18	9	12	8	4
Fish Products Industry	402	247	155	104	65	39	7	7	0	20	13	7
Flour, Prepared Cereal Food and Feed Industries	3,246	2,601	645	31	29	2	24	20	4	96	67	29
Stamped, Pressed and Coated Metal Products Industries	424	290	134	10	6	4	11	9	2	41	29	12
Shipbuilding and Repair Industry	77	72	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Industrial Chemicals Industries n.e.c.	1,168	838	330	5	4	1	22	18	4	61	46	15
Project Management, Construction	306	203	103	2	1	1	2	1	1	20	12	8
Grain Elevator Industry	5,718	4,375	1,343	125	95	30	116	98	18	146	95	51
Electric Power Systems Industry	14,495	11,595	2,9	125	104	21	420	381	39	1,362	1,119	243
Farm Products, Wholesale	487	210	277	16	3	13	13	4	9	27	10	17
Business Financing Companies	3,408	1,648	1,760	42	22	20	69	34	35	239	108	131
Deposit Insurers	91	46	45	1	1	0	0	0	0	11	5	6
Other Real Estate Operators	87	43	44	0	0	0	0	0	0	11	4	7
Architectural, Engineering and Other Scientific and Technical Services	3,339	2,557	782	98	80	18	167	142	25	486	389	97
Other Business Services	5,208	4,036	1,172	83	56	27	95	78	17	437	314	123
Foreign Affairs and International Assistance	307	106	201	5	1	4	6	4	2	42	12	30
Human Resource Administration, Federal Government	733	309	424	19	12	7	30	13	17	45	20	25
Economic Services Administration, Federal Government	1,720	711	1,009	42	13	29	63	28	35	171	61	110
Museums and Archives	1,206	507	699	24	12	12	33	17	16	48	25	23
Theatrical and Other Staged Entertainment Services	693	419	274	6	2	4	9	5	4	35	19	16
Other Employees covered under the Act	47,119	34,115	13,004	1,268	969	299	1,225	978	247	3,401	2,436	965
Total - All Sectors	620,502	347,531	272,971	10,274	5,985	4,289	14,425	9,020	5,405	78,773	39,762	39,011

Table 2
Representation of Designated Groups by Industrial Sector and Subsector for 1987, 2002 and 2003

Sector and Subsector	Women			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	1987 (%)	2002 (%)	2003 (%)	1987 (%)	2002 (%)	2003 (%)	1987 (%)	2002 (%)	2003 (%)	1987 (%)	2002 (%)	2003 (%)
<i>All Sectors</i>	40.9	44.4	44.0	0.7	1.7	1.7	1.6	2.3	2.3	5.0	12.2	12.7
<i>Banking</i>	76.1	71.1	70.3	0.6	1.1	1.1	1.8	2.2	2.2	9.5	18.4	19.2
<i>Air Transport</i>	36.5	39.3	39.8	0.4	2.3	2.2	0.8	1.6	1.5	3.5	9.8	10.0
<i>Services to Air Transport</i>	27.2	28.0	27.6	0.3	1.9	1.8	0.4	1.9	1.7	3.5	13.7	16.5
<i>Railway Transport</i>	8.1	11.6	11.9	0.8	2.6	2.5	1.6	4.2	4.1	2.7	6.4	6.5
<i>Water Transport</i>	11.9	15.3	14.1	1.4	2.2	2.1	1.5	1.5	1.4	3.4	3.2	3.3
<i>Services to Water Transport</i>	6.9	11.4	12.9	0.8	3.8	3.6	1.6	5.7	5.5	1.3	11.7	12.0
<i>Truck Transport</i>	13.6	16.0	16.0	0.7	2.0	1.8	1.3	2.0	2.0	1.5	4.7	5.1
<i>Public Passenger Transit Systems</i>	17.0	40.1	41.1	1.1	2.2	2.1	3.1	3.0	2.9	2.1	7.9	7.8
<i>Pipeline Transport</i>	18.3	28.5	27.7	1.2	1.7	1.7	4.2	3.1	3.1	5.4	8.0	7.8
<i>Transportation</i>	16.9	25.5	25.1	0.7	2.3	2.1	1.4	2.5	2.4	2.6	8.0	8.3
<i>Telecommunication Broadcasting</i>	34.8	40.4	40.4	0.4	1.1	1.2	1.3	1.6	2.0	2.9	7.4	8.2
<i>Telecommunication Carriers</i>	46.7	45.4	44.9	0.5	1.3	1.3	1.1	2.0	1.9	4.6	11.6	12.0
<i>Postal and Courier Service</i>	35.0	37.1	36.6	0.8	1.8	1.8	1.7	2.9	2.9	4.1	13.3	13.5
<i>Communications</i>	39.6	41.2	40.8	0.6	1.4	1.5	1.4	2.3	2.3	4.0	11.6	11.9
<i>Metal Mines</i>	7.0	11.9	12.6	2.7	15.9	16.6	1.2	3.6	3.5	1.0	2.8	2.9
<i>Flour, Prepared Cereal Food and Feed Industries</i>	20.2	19.4	19.9	0.5	1.1	1.0	1.7	1.0	0.7	1.9	3.0	3.0
<i>Grain Elevator Industry</i>	15.1	23.2	23.5	0.5	2.2	2.2	1.4	2.6	2.0	1.1	2.7	2.6
<i>Electric Power Systems Industry</i>	0.0	20.1	20.0	0.0	0.8	0.9	0.0	2.8	2.9	0.0	9.3	9.4
<i>Business Financing Companies</i>	49.4	50.9	51.6	0.0	1.2	1.2	0.9	2.2	2.0	3.4	6.9	7.0
<i>Architectural, Engineers and Others</i>	20.7	24.3	23.4	0.3	3.0	2.9	2.8	5.1	5.0	5.6	15.5	14.6
<i>Other Business Services</i>	19.1	22.9	22.5	0.2	1.6	1.6	0.4	1.9	1.8	6.1	6.8	8.4
<i>Other Sectors</i>	21.2	27.5	27.6	0.9	2.6	2.7	2.3	2.6	2.6	2.6	7.0	7.2

Table 3
Members of Designated Groups by Sex, Census Metropolitan Area and Province, 2003

Metropolitan Area and Province/Territory	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Calgary	30,807	16,698	14,109	513	258	255	896	515	381	3,310	1,650	1,660
Edmonton	17,724	10,398	7,326	467	254	213	504	328	176	1,737	903	834
Halifax	7,811	4,215	3,596	101	62	39	277	187	90	322	151	171
Montréal	84,952	46,687	38,265	456	241	215	1,091	641	450	5,746	2,961	2,785
Regina	3,401	1,567	1,834	73	32	41	152	70	82	126	53	73
Toronto	167,103	90,112	76,991	1,584	826	758	3,353	2,022	1,331	41,815	20,395	21,420
Vancouver	50,014	28,904	21,110	895	555	340	1,378	889	489	12,762	6,285	6,477
Winnipeg	20,863	12,885	7,978	1,066	641	425	786	558	228	1,442	849	593
Census Metropolitan Areas	382,675	211,466	171,209	5,155	2,869	2,286	8,437	5,210	3,227	67,260	33,247	34,013
Ontario	279,667	153,036	126,631	3,338	1,870	1,468	6,410	3,967	2,443	48,902	24,483	24,419
Quebec	111,543	61,653	49,890	810	453	357	1,425	858	567	6,301	3,261	3,040
Nova Scotia	14,178	7,250	6,928	146	88	58	482	282	200	459	210	249
New Brunswick	12,856	6,330	6,526	115	58	57	335	180	155	213	100	113
Manitoba	27,009	17,001	10,008	1,453	887	566	974	706	268	1,568	944	624
British Columbia	69,289	38,952	30,337	1,378	796	582	1,997	1,230	767	13,915	6,852	7,063
Prince Edward Island	1,169	612	557	4	2	2	24	13	11	7	3	4
Saskatchewan	13,590	7,920	5,670	764	561	203	430	262	168	397	220	177
Alberta	60,797	34,572	26,225	1,303	695	608	1,805	1,133	672	5,471	2,801	2,670
Newfoundland	6,840	3,567	3,273	223	122	101	137	86	51	59	33	26
Yukon	290	136	154	17	6	11	17	6	11	14	9	5
Northwest Territories	855	651	204	135	92	43	19	15	4	47	32	15
Canada	620,502	347,531	272,971	10,274	5,985	4,289	14,425	9,020	5,405	78,773	39,762	39,011

* The total for Canada is not equal to the sum of Provincial totals.

Table 4
Representation of Designated Groups by Census Metropolitan Area and Province for 1987, 2002 and 2003

Metropolitan Area and Province/Territory	Women			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	1987 (%)	2002 (%)	2003 (%)	1987 (%)	2002 (%)	2003 (%)	1987 (%)	2002 (%)	2003 (%)	1987 (%)	2002 (%)	2003 (%)
Calgary	47.6	45.3	45.8	0.5	1.6	1.7	1.9	2.9	2.9	5.6	10.1	10.7
Edmonton	44.5	41.1	41.3	0.7	2.5	2.6	2.0	3.0	2.8	4.4	9.3	9.8
Halifax	41.2	45.7	46.0	0.5	1.0	1.3	1.6	3.4	3.5	1.9	3.8	4.1
Montréal	39.0	45.5	45.0	0.3	0.7	0.5	1.1	1.3	1.3	3.0	6.1	6.8
Regina	42.9	52.3	53.9	0.4	2.1	2.1	2.4	4.8	4.5	1.6	4.2	3.7
Toronto	47.1	46.4	46.1	0.6	0.9	0.9	1.5	2.0	2.0	12.0	24.4	25.0
Vancouver	40.4	42.6	42.2	0.5	1.7	1.8	1.5	2.8	2.8	7.9	24.2	25.5
Winnipeg	32.7	38.1	38.2	0.8	4.7	5.1	1.8	3.6	3.8	2.9	6.5	6.9
Ontario	44.2	45.7	45.3	0.7	1.2	1.2	1.6	2.3	2.3	7.3	17.0	17.5
Quebec	39.8	45.1	44.7	0.4	0.8	0.7	1.1	1.3	1.3	2.6	5.2	5.6
Nova Scotia	34.4	48.2	48.9	0.4	0.9	1.0	3.5	3.3	3.4	1.3	3.1	3.2
New Brunswick	32.2	52.0	50.8	0.4	1.0	0.9	1.8	2.7	2.6	1.1	1.7	1.7
Manitoba	30.5	37.2	37.1	1.0	5.1	5.4	1.7	3.5	3.6	2.6	5.6	5.8
British Columbia	41.5	43.8	43.8	0.7	2.0	2.0	1.7	2.9	2.9	6.2	18.9	20.1
Prince Edward Island	38.0	47.7	47.6	0.2	0.5	0.3	1.2	2.1	2.1	1.0	0.6	0.6
Saskatchewan	35.1	41.9	41.7	1.4	5.5	5.6	1.8	3.4	3.2	1.2	3.1	2.9
Alberta	45.3	43.6	43.1	0.7	2.1	2.1	1.9	3.1	3.0	4.0	8.6	9.0
Newfoundland	38.4	47.4	47.9	0.6	3.4	3.3	1.0	2.2	2.0	0.7	1.0	0.9
Yukon	31.4	58.5	53.1	3.8	6.2	5.9	0.8	3.1	5.9	1.4	3.6	4.8
Northwest Territories	21.9	30.9	23.9	9.6	17.0	15.8	1.4	1.3	2.2	2.5	2.8	5.5
Nunavut												
Canada	40.9	44.4	44.0	0.7	1.7	1.7	1.6	2.3	2.3	5.0	12.2	12.7

Table 5
Members of Designated Groups in 2003 and their representation by Occupational Group in 2002 and 2003

Occupational Group	All Employees Number	Women			Aboriginal Peoples			Persons with Disabilities			Members of Visible Minorities		
		Number	2003	%	Number	2003	%	Number	2003	%	Number	2003	%
Senior Managers	4,834	984	20.4	19.9	31	0.6	0.8	98	2.0	1.9	191	4.0	3.9
Middle and Other Managers	65,798	28,520	43.3	43.0	633	1.0	0.9	1,329	2.0	2.0	6,523	9.9	9.4
Professionals	80,820	36,428	45.1	44.9	741	0.9	0.9	1,470	1.8	1.9	14,346	17.8	17.3
Semi-Professionals and Technicians	36,531	6,405	17.5	17.3	571	1.6	1.5	752	2.1	1.9	2,008	5.5	5.4
Supervisors	20,622	13,045	63.3	63.4	322	1.6	1.7	409	2.0	2.0	2,760	13.4	12.7
Supervisors: Crafts and Trades	9,1580	429	4.7	4.6	230	2.5	2.4	306	3.3	3.1	503	5.5	5.1
Administrative and Senior Clerical Personnel	33,292	26,420	79.4	80.1	440	1.3	1.5	757	2.3	2.3	6,032	18.1	17.0
Skilled Sales and Service Personnel	6,644	2,134	32.1	37.8	110	1.7	1.5	122	1.8	2.0	482	7.3	7.0
Skilled Crafts and Trades Workers	54,161	1,695	3.1	3.3	1,249	2.3	2.3	1,655	3.1	3.2	3,850	7.1	7.3
Clerical Personnel	188,068	126,185	67.1	67.7	2,990	1.6	1.6	4,849	2.6	2.6	29,381	15.6	15.1
Intermediate Sales and Service Personnel	27,768	18,213	65.6	66.1	551	2.0	1.9	456	1.6	1.6	3,385	12.2	11.6
Semi-Skilled Manual Workers	77,694	9,101	11.7	11.4	1,968	2.5	2.6	1,839	2.4	2.5	7,491	9.6	9.4
Other Sales and Service Personnel	9,972	3,035	30.4	29.8	218	2.2	2.1	213	2.1	2.2	1,540	15.4	10.9
Other Manual Workers	5,140	377	7.3	7.3	220	4.3	4.1	170	3.3	3.8	281	5.5	5.9
Total number of employees	620,502	272,971	44.0	44.4	10,274	1.7	1.7	14,425	2.3	2.3	78,773	12.7	12.2

Table 6
Members of Designated Groups Hired in 2003 and their representation in Hirings by Occupational Group in 2002 and 2003

Occupational Group	All Employees Number	Women		Aboriginal Peoples		Persons With Disabilities		Members of Visible Minorities	
		Number	%	Number	%	Number	%	Number	%
		2003	2002	2003	2002	2003	2002	2003	2002
Senior Managers	320	67	20.9	1	0.3	3	0.9	8	2.5
Middle and Other Managers	5,067	1,819	35.9	39	0.8	40	0.8	440	8.7
Professionals	7,750	3,144	40.6	52	0.7	67	0.9	1,204	15.5
Semi-Professionals and Technicians	3,509	893	25.4	66	1.9	38	1.1	220	6.3
Supervisors	796	373	46.9	14	1.8	10	1.3	90	11.3
Supervisors: Crafts and Trades	397	49	12.3	11	2.8	6	1.5	19	4.8
Administrative and Senior Clerical Personnel	2,811	1,752	62.3	33	1.2	47	1.7	442	15.7
Skilled Sales and Service Personnel	811	204	25.2	11	1.4	6	0.7	72	8.9
Skilled Crafts and Trades Workers	3,152	118	3.7	101	3.2	29	0.9	202	6.4
Clerical Personnel	22,025	13,808	62.7	323	1.5	284	1.3	3,284	14.9
Intermediate Sales and Service Personnel	3,953	2,487	62.9	141	3.6	53	1.3	464	11.7
Semi-Skilled Manual Workers	23,090	2,514	10.9	578	2.5	235	1.0	3,148	13.6
Other Sales and Service Personnel	1,988	716	36.0	48	2.4	14	0.7	279	14.0
Other Manual Workers	1,516	71	4.7	75	4.9	8	0.5	54	3.6
Total number of employees	77,185	28,015	36.3	1,493	1.9	840	1.1	9,926	12.9
			39.1		1.9		1.0		12.8

Table 7
Members of Designated Groups Promoted in 2003 and their representation in Promotions by Occupational Group in 2002 and 2003

Occupational Group	All Employees Number	Women		Aboriginal Peoples		Persons With Disabilities		Members of Visible Minorities	
		Number	%	Number	%	Number	%	Number	%
		2003	2002	2003	2002	2003	2002	2003	2002
Senior Managers	355	93	26.2	0	0.0	3	0.8	11	4.9
Middle and Other Managers	7,863	3,982	50.6	86	1.1	138	1.8	967	12.3
Professionals	7,510	3,759	50.1	69	0.9	125	1.7	1,725	23.0
Semi-Professionals and Technicians	1,758	328	18.7	50	2.8	39	2.2	117	6.7
Supervisors	2,469	1,577	63.9	31	1.3	42	1.7	390	15.8
Supervisors: Crafts and Trades	971	60	6.2	23	2.4	34	3.5	63	6.3
Administrative and Senior Clerical Personnel	4,218	3,094	73.4	58	1.4	78	1.8	920	21.8
Skilled Sales and Service Personnel	598	222	37.1	11	1.8	8	1.3	67	11.2
Skilled Crafts and Trades Workers	1,045	36	3.4	80	7.7	33	3.2	64	6.5
Clerical Personnel	10,097	6,701	66.4	166	1.6	197	2.0	1,928	19.1
Intermediate Sales and Service Personnel	604	355	58.8	13	2.2	8	1.3	59	10.3
Semi-Skilled Manual Workers	2,596	1,095	42.2	80	3.1	65	2.5	307	11.8
Other Sales and Service Personnel	414	122	29.5	11	2.7	6	1.4	42	10.1
Other Manual Workers	184	18	9.8	10	5.4	8	4.3	14	7.6
Total number of employees	40,682	21,442	52.7	688	1.7	784	1.9	6,674	16.4
			53.5				1.9		15.2

Table 8
Members of Designated Groups Terminated in 2003 and their
representation in Terminations by Occupational Group in 2002 and 2003

Occupational Group	All Employees Number	Women			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Visible Minorities		
		Number	%		Number	%		Number	%		Number	%	
		2003	2003	2002	2003	2003	2002	2003	2003	2002	2003	2003	2002
Senior Managers	613	109	17.8	19.8	4	0.7	0.5	9	1.5	2.5	20	3.3	2.7
Middle and Other Managers	6,158	2,228	36.2	36.2	59	1.0	0.8	123	2.0	2.0	513	8.3	8.6
Professionals	8,109	3,449	42.5	40.8	79	1.0	0.9	151	1.9	1.8	1,203	14.8	15.1
Semi-Professionals and Technicians	3,479	785	22.6	22.1	64	1.8	1.7	70	2.0	2.0	200	5.7	5.8
Supervisors	1,718	951	55.4	54.4	23	1.3	1.7	39	2.3	1.6	203	11.8	9.6
Supervisors: Crafts and Trades	828	54	6.5	9.0	18	2.2	3.2	20	2.4	3.2	45	5.4	4.0
Administrative and Senior Clerical Personnel	3,273	2,314	70.7	70.6	54	1.6	1.2	83	2.5	2.1	491	15.0	11.1
Skilled Sales and Service Personnel	1,281	589	46.0	42.9	14	1.1	1.2	27	2.1	2.2	91	7.1	5.5
Skilled Crafts and Trades Workers	4,492	184	4.1	3.3	105	2.3	2.2	144	3.2	3.4	333	7.4	6.2
Clerical Personnel	24,482	16,225	66.3	66.8	409	1.7	1.7	536	2.2	2.2	3,495	14.3	13.1
Intermediate Sales and Service Personnel	4,165	2,742	65.8	60.6	133	3.2	3.1	54	1.3	1.7	359	8.6	8.5
Semi-Skilled Manual Workers	20,018	2,005	10.0	6.9	492	2.5	2.9	257	1.3	1.5	2,488	12.4	10.8
Other Sales and Service Personnel	1,560	507	32.5	32.7	49	3.1	2.6	33	2.1	1.5	163	10.4	12.2
Other Manual Workers	1,617	108	6.7	5.4	69	4.3	4.5	23	1.4	1.5	46	2.8	4.4
Total number of employees	81,793	32,250	39.4	40.1	1,572	1.9	1.9	1,569	1.9	2.0	9,650	11.8	11.0

Table 9
Total Number of Members of Designated Groups and their representation with the
Number and Percentage Hired, Promoted and Terminated in Permanent Jobs by Sector, 2002 and 2003

	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Members of Visible Minorities	
	2002	2003	2002	2003	2002	2003	2002	2003	2002	2003
<i>All Sectors</i>										
Employees	623,317	616,159	275,626	270,942	10,346	10,167	14,745	14,390	76,529	78,543
Hirings	81,433	76,526	31,043	27,634	1,542	1,489	806	832	10,509	9,878
Promotions	41,932	40,648	22,392	21,422	716	688	816	783	6,376	6,671
Terminations	85,865	81,658	33,833	32,169	1,647	1,571	1,719	1,566	9,500	9,640
Net Effect	-4,432	-5,132	-2,790	-4,535	-105	-82	-913	-734	1,009	238
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Representation										
Share of Hiring	100.0%	100.0%	44.2%	44.0%	1.7%	1.7%	2.4%	2.3%	12.3%	12.7%
Share of Promotions	100.0%	100.0%	38.1%	36.1%	1.9%	1.9%	1.0%	1.1%	12.9%	12.9%
Share of Terminations	100.0%	100.0%	53.4%	52.7%	1.7%	1.7%	1.9%	1.9%	15.2%	16.4%
	100.0%	100.0%	39.4%	39.4%	1.9%	1.9%	2.0%	1.9%	11.1%	11.8%
<i>Banking</i>										
Employees	183,690	184,097	130,261	129,468	2,028	2,116	4,070	3,978	34,119	35,431
Hirings	19,741	17,923	11,212	10,620	157	183	175	231	3,347	2,874
Promotions	22,140	21,091	14,895	14,037	280	240	414	352	4,306	4,508
Terminations	21,127	19,848	13,049	12,794	237	274	400	427	3,077	3,082
Net Effect	-1,386	-1,925	-1,837	-2,174	-80	-91	-225	-196	270	-208
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Representation										
Share of Hiring	100.0%	100.0%	70.9%	70.3%	1.1%	1.1%	2.2%	2.2%	18.6%	19.2%
Share of Promotions	100.0%	100.0%	56.8%	59.3%	0.8%	1.0%	0.9%	1.3%	17.0%	16.0%
Share of Terminations	100.0%	100.0%	67.3%	66.6%	1.3%	1.1%	1.9%	1.7%	19.4%	21.4%
	100.0%	100.0%	61.8%	64.5%	1.1%	1.4%	1.9%	2.2%	14.6%	15.5%
<i>Transportation</i>										
Employees	181,644	178,749	46,068	44,725	4,105	3,836	4,571	4,360	14,601	14,948
Hirings	30,896	31,293	7,915	7,669	863	797	373	304	2,630	2,932
Promotions	6,645	7,756	1,919	2,643	154	165	142	176	429	622
Terminations	27,334	32,013	5,945	7,829	749	743	517	526	1,795	2,569
Net Effect	3,562	-720	1,969	-160	114	54	-144	-222	835	363
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Representation										
Share of Hiring	100.0%	100.0%	25.4%	25.0%	2.3%	2.1%	2.5%	2.4%	8.0%	8.4%
Share of Promotions	100.0%	100.0%	25.6%	24.5%	2.8%	2.5%	1.2%	1.0%	8.5%	9.4%
Share of Terminations	100.0%	100.0%	28.9%	34.1%	2.3%	2.1%	2.1%	2.3%	6.5%	8.0%
	100.0%	100.0%	21.7%	24.5%	2.7%	2.3%	1.9%	1.6%	6.6%	8.0%

Table 9 (Continued)
Total Number of Members of Designated Groups and their representation with the
Number and Percentage Hired, Promoted and Terminated in Permanent Jobs by Sector, 2002 and 2003

	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Members of Visible Minorities	
	2002	2003	2002	2003	2002	2003	2002	2003	2002	2003
<i>Communications</i>										
Employees	210,015	206,150	86,244	83,836	3,039	3,032	4,833	4,825	24,433	24,753
Hirings	26,864	23,360	10,554	8,165	415	414	222	268	4,270	3,796
Promotions	9,896	8,825	4,673	3,902	161	152	187	178	1,357	1,286
Terminations	31,117	25,520	12,944	10,323	509	429	644	496	4,155	3,709
Net Effect	-4,253	-2,116	-2,396	-2,158	-94	-15	-422	-228	115	87
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Representation										
Share of Hiring	100.0%	100.0%	41.1%	40.7%	1.4%	1.5%	2.3%	2.3%	11.6%	12.0%
Share of Promotions	100.0%	100.0%	39.3%	35.0%	1.5%	1.8%	0.8%	1.1%	15.9%	16.3%
Share of Terminations	100.0%	100.0%	47.2%	44.2%	1.6%	1.7%	1.9%	2.0%	13.7%	14.6%
	100.0%	100.0%	41.6%	40.5%	1.6%	1.7%	2.1%	1.9%	13.4%	14.5%
<i>Other Sectors</i>										
Employees	47,525	46,589	12,924	12,723	1,172	1,181	1,267	1,223	3,340	3,363
Hirings	3,849	3,825	1,323	1,128	106	95	36	28	253	261
Promotions	3,135	2,848	884	810	120	129	70	75	264	234
Terminations	6,208	4,201	1,866	1,195	152	125	157	116	473	272
Net Effect	-2,359	-376	-543	-67	-46	-30	-121	-88	-220	-11
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Representation										
Share of Hiring	100.0%	100.0%	27.2%	27.3%	2.5%	2.5%	2.7%	2.6%	7.0%	7.2%
Share of Promotions	100.0%	100.0%	34.4%	29.5%	2.8%	2.5%	0.9%	0.7%	6.6%	6.8%
Share of Terminations	100.0%	100.0%	28.2%	28.4%	3.8%	4.5%	2.2%	2.6%	8.4%	8.2%
	100.0%	100.0%	30.1%	28.4%	2.4%	3.0%	2.5%	2.8%	7.6%	6.5%

Table 10
Members and Share of Designated Groups in Permanent Full-Time Employment by Sex and Salary Range, 2003

Salary Range	All Employees				Aboriginal Peoples			Persons with Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	%	Total	%	Men	Women	%	Men	Total	%	Men
Under \$15,000	2,758	2,060	698	25.3	72	2.6	58	14	41	1.5	427	15.5	243
\$15,000 - \$19,999	3,248	2,017	1,231	37.9	111	3.4	65	46	53	1.6	317	9.8	224
\$20,000 - \$24,999	13,594	5,931	7,663	56.4	389	2.9	181	208	289	2.1	1,937	14.2	875
\$25,000 - \$29,999	33,795	11,986	21,809	64.5	708	2.1	247	461	773	2.3	6,059	17.9	2,117
\$30,000 - \$34,999	45,645	18,315	27,330	59.9	843	1.8	405	438	1,049	2.3	7,945	17.4	2,896
\$35,000 - \$39,999	25,648	11,126	14,522	56.6	452	1.8	217	235	582	2.3	3,981	15.5	1,490
\$37,500 - \$39,999	25,140	12,179	12,961	51.6	554	2.2	297	257	671	2.7	3,664	14.6	1,500
\$40,000 - \$44,999	83,278	47,609	35,669	42.8	1,476	1.8	910	566	2,491	3.0	10,245	12.3	5,056
\$45,000 - \$49,999	64,489	37,879	26,610	41.3	989	1.5	659	330	1,699	2.6	7,383	11.4	3,833
\$50,000 - \$59,999	77,579	52,876	24,703	31.8	1,331	1.7	1,001	330	1,859	2.4	8,106	10.4	4,767
\$60,000 - \$69,999	46,668	32,337	14,331	30.7	624	1.3	477	147	1,059	2.3	5,218	11.2	3,375
\$70,000 - \$84,999	45,038	33,730	11,308	25.1	536	1.2	435	101	1,071	2.4	5,022	11.2	3,488
\$85,000 - \$99,999	25,395	20,165	5,230	20.6	257	1.0	210	47	534	2.1	2,818	11.1	2,092
\$100,000 and over	29,612	23,683	5,929	20.0	226	0.8	188	38	570	1.9	2,357	8.0	1,709
Total number of employees	521,887	311,893	209,994	40.2	8,568	1.6	5,350	3,218	12,741	2.4	65,479	12.5	33,665
								4,295					31,814

Table 11
Members and Share of Designated Groups in Permanent Part-Time Employment by Sex and Salary Range, 2003

Salary Range	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons with Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	%	Total	%	Men	Women	Total	%	Men	Women
Under \$5,000	5,503	2,391	3,112	56.6	84	1.5	35	49	74	1.3	45	29
\$5,000 - \$7,499	3,460	1,228	2,232	64.5	53	1.5	16	37	64	1.8	26	38
\$7,500 - \$9,999	7,554	3,036	4,518	59.8	158	2.1	65	93	98	1.3	36	62
\$10,000 - \$12,499	9,816	4,360	5,456	55.6	196	2.0	98	98	149	1.5	61	88
\$12,500 - \$14,999	9,351	3,097	6,254	66.9	163	1.7	61	102	179	1.9	60	119
\$15,000 - \$17,499	9,998	3,503	6,495	65.0	195	2.0	67	128	193	1.9	52	141
\$17,500 - \$19,999	9,343	2,736	6,607	70.7	178	1.9	47	131	149	1.6	39	110
\$20,000 - \$22,499	9,342	2,733	6,609	70.7	135	1.4	40	95	202	2.2	69	133
\$22,500 - \$24,999	7,252	1,978	5,274	72.7	121	1.7	38	83	139	1.9	34	105
\$25,000 - \$29,999	9,969	3,178	6,791	68.1	143	1.4	42	101	198	2.0	58	140
\$30,000 - \$34,999	5,490	2,002	3,488	63.5	75	1.4	28	47	85	1.5	34	51
\$35,000 - \$39,999	2,835	1,055	1,780	62.8	42	1.5	12	30	58	2.0	17	41
\$40,000 - \$49,999	3,146	1,559	1,587	50.4	41	1.3	20	21	43	1.4	16	27
\$50,000 and over	1,210	465	745	61.6	15	1.2	8	7	18	1.5	8	10
Total number of employees	94,269	33,321	60,948	64.7	1,599	1.7	577	1,022	1,649	1.7	555	1,094
									13,064	13.9	5,987	7,077

Appendix B: Other Employers

The data for the Federal Public Service is based on the fiscal year ending March 31, 2003.

The data for Separate Employers is based on the fiscal year ending March 31, 2003.

The data for the Federal Contractors is based on calendar year 2003.

Federal Public Service as of March 31, 2003

Department or Agency	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Member of Visible Minorities	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Human Resources Development Canada	22,434	69.8	16,363		831	3.5	1,861	7.9	1,749	7.5
National Defence	18,909	37.6	7,102		430	2.3	1,066	5.6	883	4.7
Correctional Service Canada	14,303	41.6	5,946		938	6.6	755	5.3	662	4.6
Public Works and Government Services Canada	12,75	50.7	6,467		298	2.3	686	5.4	981	7.7
Fisheries and Oceans Canada	10,062	30.5	3,067		318	3.2	465	4.6	385	3.8
Health Canada	8,506	65.8	5,599		576	6.8	380	4.5	1,017	12.0
Statistics Canada	5,833	51.2	2,989		122	2.1	323	5.5	641	11.0
Agriculture and Agri-Food Canada	5,772	45.0	2,597		131	2.3	238	4.1	385	6.7
Industry Canada	5,629	49.1	2,765		125	2.2	284	5.0	506	9.0
Environment Canada	5,499	41.1	2,258		123	2.2	240	4.4	491	8.9
Citizenship and Immigration Canada	5,117	63.7	3,261		119	2.3	298	5.8	715	14.0
Department of Justice Canada	4,734	64.8	3,067		163	3.4	251	5.3	421	8.9
Royal Canadian Mounted Police (Civilian Staff)	4,631	77.3	3,579		183	4.0	232	5.0	242	5.2
Transport Canada	4,495	41.1	1,846		107	2.4	206	4.6	358	8.0
Natural Resources Canada	4,408	38.1	1,679		103	2.3	187	4.2	375	8.5
Department of Foreign Affairs and International Trade	3,799	48.3	1,836		92	2.4	181	4.8	289	7.6
Indian and Northern Affairs Canada	3,656	62.6	2,289		1,144	31.3	239	6.5	197	5.4
Veterans Affairs Canada	3,511	69.6	2,444		110	3.1	309	8.8	264	7.5
Canadian Heritage	1,924	67.8	1,304		74	3.8	88	4.6	154	8.0
Canadian International Development Agency	1,548	59.6	923		35	2.3	56	3.6	130	8.4
Public Service Commission of Canada	1,534	67.5	1,035		52	3.4	122	8.0	174	11.3
Passport Office	1,219	71.3	869		25	2.1	43	3.5	125	10.3
Treasury Board of Canada Secretariat	1,068	59.3	633		20	1.9	82	7.7	88	8.2
Department of Finance Canada	1,034	50.2	519		12	1.2	34	3.3	72	7.0
Immigration and Refugee Board	946	67.5	639		22	2.3	44	4.7	207	21.9
Privy Council Office	724	58.3	422		22	3.0	26	3.6	36	5.0
National Archives of Canada	658	50.5	332		19	2.9	37	5.6	26	4.0
Canadian Grain Commission	609	34.8	212		30	4.9	47	7.7	49	8.0
Atlantic Canada Opportunities Agency	602	56.0	337		12	2.0	21	3.5	9	1.5
Canadian Space Agency	518	38.0	197		5	1.0	8	1.5	56	10.8

Federal Public Service as of March 31, 2003

Department or Agency	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Member of Visible Minorities	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
National Library of Canada	493	65.3	322		15	3.0	32	6.5	28	5.7
Registry of the Federal Court of Canada	458	67.2	308		10	2.2	29	6.3	41	9.0
Communication Canada	438	59.1	259		11	2.5	11	2.5	17	3.9
Economic Development Agency of Canada for the Regions of Quebec	413	5.7	230		7	1.7	13	3.1	23	5.6
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	403	57.1	230		9	2.2	34	8.4	19	4.7
Western Economic Diversification Canada	354	56.8	201		20	5.6	25	7.1	39	11.0
National Parole Board	309	77.0	238		15	4.9	17	5.5	17	5.5
Office of the Chief Electoral Officer	296	48.0	142		13	4.4	19	6.4	16	5.4
Solicitor General Canada	276	58.7	162		13	4.7	13	4.7	14	5.1
Canadian Transportation Agency	262	58.4	153		5	1.9	17	6.5	12	4.6
Canadian Human Rights Commission	212	65.6	139		9	4.2	28	13.2	18	8.5
Transportation Safety Board of Canada	209	31.1	65		1	0.5	11	5.3	23	11.0
Canadian Centre for Management Development	188	67.6	127		8	4.3	7	3.7	9	4.8
Office of the Registrar of the Supreme Court of Canada	157	66.9	105		8	5.1	11	7.0	14	8.9
Office of the Secretary of the Governor General	152	61.8	94		1	0.7	13	8.6	7	4.6
Offices of the Information and Privacy Commissioners	147	61.9	91		4	2.7	13	8.8	7	4.8
Office of the Commissioner of Official Languages	129	63.6	82		6	4.7	5	3.9	1	0.8
Tax Court of Canada	119	63.9	76		5	4.2	8	6.7	8	6.7
Status of Women Canada	116	94.0	109		3	2.6	10	8.6	14	12.1
Canadian Environmental Assessment Agency	108	56.5	61		6	5.6	1	0.9	7	6.5
Canada Industrial Relations Board	94	68.1	64		1	1.1	4	4.3	9	9.6
Canadian International Trade Tribunal	80	52.5	42		0	0.0	3	3.8	4	5.0
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	57	70.2	40		4	7.0	3	5.3	2	3.5
Canadian Dairy Commission	56	57.1	32		1	1.8	0	0.0	7	12.5
Office of Indian Residential Schools Resolution of Canada	56	62.5	35		6	10.7	5	8.9	2	3.6
Royal Canadian Mounted Police Public Complaints Commission	39	69.2	27		1	2.6	3	7.7	1	2.6
Patented Medicine Prices Review Board Canada	35	57.1	20		0	0.0	3	8.6	2	5.7
Canadian Forces Grievance Board	33	69.7	23		1	3.0	0	0.0	2	6.1
International Joint Commission	32	37.5	12		0	0.0	2	6.3	1	3.1

Federal Public Service as of March 31, 2003

Department or Agency	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Member of Visible Minorities	
	#		#	%	#	%	#	%	#	%
Hazardous Materials Information Review Commission Canada	27		14	51.9	0	0.0	1	3.7	2	7.4
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	23		12	52.2	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Military Police Complaints Commission	22		15	68.2	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Canadian Human Rights Tribunal	18		12	66.7	1	5.6	1	5.6	0	0.0
Law Commission of Canada	12		8	66.7	1	8.3	2	16.7	0	0.0
National Farm Products Council	12		7	58.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Registry of the Competition Tribunal	12		7	58.3	0	0.0	2	16.7	0	0.0
Canadian Artists and Producers Professional Relations Tribunal	10		5	50.0	0	0.0	0	0.0	1	10.0
NAFTA Secretariat, Canadian Section	10		6	60.0	0	0.0	0	0.0	4	40.0
Copyright Board Canada	8		4	50.0	0	0.0	0	0.0	1	12.5
Civil Aviation Tribunal of Canada	4		4	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Royal Canadian Mounted Police External Review Committee	3		2	66.7	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Total	163,314		86,162	52.8	6,425	3.9	9,155	5.6	12,058	7.4

Federal Contractors 2003

Employer	# Employees	Employer	# Employees
3m Canada Company	1,908	Anixter Canada Inc.	480
ABB Canada Inc.	2,628	Aoco Limited	300
ABB Bomem Inc.	180	AON Reed Stenhouse Inc.	1,500
Accenture Inc.	1,200	APG Solutions & Technologies Inc.	400
Accès Services Santé Gss Inc.	300	Apotex Inc.	450
Acco Canada Inc.	212	Apple Canada Inc.	124
Acklands-Grainger Inc.	2,000	Aramark Canada Ltd.	8,249
Acres International Limited	680	Arborite Division de/of Premark Canada Inc.	200
Acrodex Incorporated	280	Arntec Limited	380
Acton International Inc.	500	Arteif Furniture Manufacturing Inc.	107
Adcom Inc.	100	Arthur Andersen LLP	1,800
Adecco Employment Services Limited	302	Artopex Plus Inc.	290
ADGA Group Consultants Inc.	350	Ash Temple Ltd.	472
ADI Group Inc.	120	Ashland Canada Corp.	523
Adobe Systems Inc.	362	AstraZeneca Canada Inc.	1,500
ADT Security Services Canada Inc.	1,200	ATCO Gas and Pipelines Ltd.	1,400
Advance Electronics Inc.	170	ATCO Structures Inc.	225
AGAT Laboratories Ltd.	250	Atelier Martin-Pêcheur Inc.	118
Agfa Inc.	253	Atlantic Blue Cross Care	675
Agilent Technologies Canada Inc.	315	Atlantic Building Cleaning Limited	470
Ahearn & Soper Inc.	135	Atlantic Industries Limited	130
Air Liquide Canada Ltée.	2,000	Atlantic Rentals Ltd.	149
Air Products Canada Ltd.	350	Atlantic Tractors & Equipment Ltd.	278
Aircraft Appliance & Equipment Ltd.	125	Atlantic Wholesalers Limited	7,000
AIT Corporation	115	Atlantis Systems International	166
Ajilon Canada Inc.	184	Atlas Alloys	630
Alberta Research Council	500	Atlas Specialty Steels Div. of Slater Stainless	635
Alcatel Canada Inc.	550	Aurora Laboratory Services Ltd.	240
Algonquin College of Arts & Technology	1,300	Autodesk Canada Inc.	386
Aliments Martel Inc.	383	Avcorp Industries Inc.	485
All Care Health Services Limited	450	Aventis Pasteur Limited	949
Allard-Johnson Communications Inc.	140	Aventis Pharma Inc.	657
Allied International Credit Corp.	380	Aviscar Inc./Avis Rent-A-Car	1,350
Allied Shipbuilders Ltd.	109	Avnet International Canada Ltd	170
Alliedsignal Aerospace Canada	1,142	Av-Tech Inc. B555	200
Allstream IT Services	350	AVW Telav Inc.	611
Alstom Canada Inc./Appareillage Haute Tension	250	Axidata Inc.	150
Alumicor Limited	270	Axys Analytical Services Ltd.	75
Ambassador Resort Hotel & Conference Centre	180	BGE Service & Supply Ltd.	130
Amec Earth & Environmental Ltd.	900	Babcock & Wilcox Canada	1,100
Amec Inc.	650	Bacou-Dalloz Protective Apparel Ltd.	101
Amex Canada Inc.	3,700	Ballard Power Systems Inc.	662
Amphenol Canada Corporation	225	Bardon Supplies Limited	280
AMS Management Systems Canada Inc.	112	Barnes Distribution Canada	135
Anachemia Canada Inc.	123	Bartle & Gibson Ltd.	300

Federal Contractors 2003

Employer	# Employees	Employer	# Employees
Baxter Corporation	300	Caisse Centrale Desjardins	270
Baxter Foods Limited	390	Camco Inc.	2,000
Baycor Inc.	2,006	Camosun College	1,000
Bayshore Health Care Ltd.	219	Campbell Ford Sales Ltd.	130
BC Centre for Disease Control Society	300	Canac Marquis Grenier Ltée.	800
BD Canada (Becton Dickinson and Company)	202	Canada Bread Atlantic Limited	1,000
BDO Dunwoody LLP	2,000	Canada Bread Company, Limited	2,000
BDP Business Data Services Limited	750	Canada Capital Building Services Ltd.	120
Beaulieu Canada	1,700	Canada Catering Co. Ltd.	600
Beckman Coulter Canada Inc.	183	Canada Cordage Inc.	73
Bee Clean Building Maintenance Inc.	400	Canadian Bank Note Co. Ltd.	500
Bell & Howell Ltd.	70	Canadian Blue Bird	440
Bell Helicopter Textron	1,300	Canadian Buttons Limited	381
Best Facilities Services Ltd.	400	Canadian Corps of Commissioners	18,000
Betz Dearborn Inc.	180	Canadian Niagara Hotels Inc.	1,200
BF Goodrich Landing Gear Division Oakville	592	Canadian Standards Association	500
Biorex Inc.	125	Canadian Technical Tape Ltd.	100
Black & McDonald Limited	1,200	Canadian Waste Services Inc.	3,578
BOC Canada Limited	1,000	Cancer Care Ontario	250
Bodycote Materials Testing Inc.	524	Canon Canada Inc.	400
Boehringer Ingelheim (Canada) Ltd.	285	Cap Gemini Ernst & Young Canada Inc.	657
Boeing Canada Inc. (Armstrong Division)	350	Caris-Universal Systems Ltd.	150
Bolands Limited	200	Carleton University	2,500
Bombardier Aéronautique	17,401	Carrier Canada Ltd.	450
Bombardier Inc.	24,200	Carsen Group Inc.	115
Bowater Pâtes et Papiers Canada Inc.	5,686	Carswell, a Division of Thomson Canada Ltd.	592
Bowdens Media Monitoring Limited	289	Cartem Inc.	155
Bradson Mercantile (1983) Inc.	82	Carter-Horner Inc.	230
Bridge Brand Food Services Ltd.	858	Cascades Resources	581
Bridgestone Firestone Canada Inc.	2,158	Casino Nova Scotia Hotel	302
Bristol Aerospace Ltd.	1,500	Castrol Canada Inc.	135
Bristol Myers Squibb Canada Inc.	450	Catholic Social Services	1,100
Brook Enterprises Inc.	60	CBCL Limited	150
Brookfield Lepage Johnson Controls	1,690	CCH Canadian Limited	360
Brother International Corporation (Canada) Ltd.	136	Cégep Saint-Jean-sur-Richelieu	253
Browning-Ferris Industries Ltd.	500	Centennial Foods Corporation Ltd.	515
BTI Canada Inc.	900	Center for Addiction And Mental Health	700
Buck Consultants Limited	175	Central Health Services/Retirement Residences Inc.	2,400
Budget Car & Truck Rentals Of Ottawa	180	Central Precision Limited	158
Budget Rent a Car of Edmonton Ltd.	150	Centre de Recherche Industrielle du Québec	250
Burns Int'l Security Services Limited	3,205	Centre Hospitalier Universitaire de Québec	7,000
Burntsand	105	CenturyVallen Limited	290
C & D Cleaning and Security Services Ltd.	250	CF Edible Oils Inc.	800
CAE Electronics Ltd.	4,200	CGI Group Inc.	2,800
Cafétéria de la Capitale Inc.	176	Ch2m Hill Canada Limited	430

Federal Contractors 2003

Employer	# Employees	Employer	# Employees
Château Cartier Resort	180	CPI Canada - Communications & Power Industries	326
Chemise Empire Ltée.	115	Crain-Drummond Inc.	1,187
Chemise JML Ltée.	215	Crowne Plaza Toronto Centre	365
Chesapeake Display and Packaging	101	CS Brooks Canada Inc.	890
Chevron Canada Limited	370	CSG Security Inc.	850
CIMA Société d'ingénierie	425	Cummins Est du Canada Inc.	290
Cisco Systems Canada Co.	676	Cummins Mid Canada Ltd.	128
Cité de La Santé de Laval	2,856	Cummins Ontario Inc.	100
Clariant (Canada) Inc.	161	Cutler-Hammer Engineering Services Division	100
Clean Harbors Canada Inc.	348	D. Bertrand et Fils Inc.	184
Cleyn & Tinker Inc.	634	Daimlerchrysler Canada Ltd.	14,200
CMC Electronique Inc.	1,012	Dairyworld Foods	2,500
CNC Global Limited	298	Dalhousie University	4,200
Coast Hotels Limited	800	Dalsa Inc.	250
Coast Paper Limited	360	Danka Canada Inc.	700
Cochrane Group Inc.	300	Data Business Forms	1,325
Cognos Inc.	1,493	Data General (Canada) Co.	135
CollectCorp Group of Companies	300	Datacard Canada Inc.	100
College Ahuntsic	800	Davey Tree Services a Division of Davey Tree	150
Collège de Saint-Boniface	279	Davlin Business Systems Inc.	52
Colliers International Realty Advisors Inc.	32	DDS Dymnt Distribution Services Ltd.	102
Colony Hotel Toronto/Singdeer Investment Ltd.	360	Decision One Corporation	242
COM DEV Ltd.	570	Dell Computer Corporation	513
Comcare Limited	4,800	Deloitte & Touche LLP	6,600
Commercial Building Cleaning Ltd.	100	Delphi Solutions Corp.	200
Compass Group Canada (Beaver) Ltd.	14,000	Delta Bessborough - Legacy Hotels Corporation	180
Compugen Systems Ltd.	425	Delta Chelsea - Great Eagle Hotels (Canada) Ltd.	849
Computer Associates Canada Ltd.	170	Delta Ottawa Hotel & Suites	220
Computer Sciences Canada Inc. (CSC)	700	Delta Vancouver Suites (Delta Hotels)	135
Compuware Corporation of Canada	132	Derko Limitée	250
Concordia University	2,848	Deschênes & fils Ltée.	316
Conestoga-Rovers & Associates Limited	550	Dessau-Soprin Inc.	1,500
Connors Bros Ltd.	1,500	Detroit Diesel Allison BC Ltd.	185
Conor Pacific Canada	100	Develcon Electronics Ltd.	10
Consolidated Service Industries Corporation	180	Dew Engineering and Development Limited	95
Consoltech Inc.	853	Diamond and Schmitt Architects Incorporated	110
Continental Pir Communications Ltd.	80	Dictaphone Canada Ltd.	30
Cookshirex Inc.	120	Diemaco (1984) Inc.	100
Corel Systems Corporation	500	Dillon Consulting Limited	330
Corpav Presentation Group	240	Disco Tissus de Performance	450
Corporate Express Canada Inc.	1,000	Discount Car & Truck Rentals Ltd.	65
Corporate Express Produit de Bureau Inc.	335	Distal Inc.	250
Corporation de l'école Polytechnique	1,500	Dollar Thrifty Automotive Group Canada Ltd.	435
Corporation Technologies Eicon	350	Dollco Printing/The Dollco Corporation	300
Cossette Communication Inc.	1,310	Domtar Inc.	12,000

Federal Contractors 2003

Employer	# Employees	Employer	# Employees
Domus Building Cleaning Co. Ltée.	450	Eveready Canada	250
Doubletex Inc.	500	Everest & Jennings Canadian Ltd.	131
Dover Industries Limited	525	Excalibur Learning Resource Centre	140
Downeast Communications	460	Exide Canada Inc. Battery Division	170
Drake International Inc.	5,000	Expro Technologies Inc.	351
DRS Flight Safety and Communications	346	Fairmont Le Château Frontenac (The)	643
DST Output Canada Inc.	194	Fairmont Le Reine Élizabéth	750
Dufferin Construction Company	789	Fairmont Royal York (The)	1,100
Duocom Canada Inc.	147	Fairmont Vancouver Airport (The)	236
Duport Canada Inc.	4,300	Fairmont Waterfront Hotel (The)	236
Durham Furniture Inc.	700	Farmers Co-operative Dairy Limited	406
Dy4 Systems Inc.	200	Federated Co-operatives Ltd.	610
Dynamic Maintenance Ltd.	150	FELFAB Limited	2,700
Dynex Facility Services Inc.	240	Ferguson Simek Clark	195
ES Fox Limited	1,000	Financial Collection Agencies (International) Inc.	50
Eagle-Picher Energy Products Corporation	180	Finning International Inc.	600
Earth Tech Canada Inc.	1,000	First Nations University of Canada Inc.	2,500
Eastern Bakeries Limited	550	Fisher Scientific Company	150
EBA Engineering Consultants Ltd.	450	Fleet Technology Limited	420
École de Langues de L'Estrie Inc.	300	Fleetway Inc.	35
École de Langues la Cité Inc.	130	Ford Motor Co. of Canada Ltd.	93
Edmonton Meat Packing Ltd.	150	Forensic Technology WAI Inc.	16,000
EDS Canada Inc.	6,354	Formica Canada Inc.	210
Edulinx Canada Corporation	621	For-Net Inc.	368
EECOL Electric Ltd.	663	Forster Restaurant & Food Services	900
Elan Data Makers Div Horton Trading Ltd.	250	Franklin Empire Inc.	30
Electro Sonic Inc.	400	Freed & Freed International Ltd.	260
Eli Lilly & Co.	860	Friesens Corporation	70
EMC Corporation of Canada	192	Frisco Bay Industries du Canada Ltd.	596
Emco Limited	700	Frontier Confertech (Canada) Inc.	192
EMS Technologies Canada Ltée.	530	Fuji Photo Film Canada Inc.	165
Enfield Cleaning Services Ltd.	115	Fujitsu Consulting (Canada) Inc.	250
Engineered Appael Ltd.	103	Fujitsu Technology Solutions Canada, Inc.	2,262
Enseignes Imperial Signs	230	Future Electronics Inc.	57
Enterprise Rent A Car Canada Limited	2,000	G&K Services Canada Inc.	2,417
Entreprises Dominion BlueLine Inc.	225	G.A. Boulet Inc.	1,112
Entretien JMP - 157481 Canada Inc.	100	G.N. Johnston Equipment Co. Ltd.	155
Entrust Technologies Limited	700	Garda of Canada	749
E-One Canada Ltd.	180	Garlock of Canada Ltd.	3,000
Epson Canada Limited	180	Gastops Ltd.	271
Equifax Canada Inc.	1,007	Gaz Metropolitain Inc.	120
Ernst & Young LLP	3,440	GC Duke Equipment Ltd.	1,374
ESRI Canada Ltd.	105	GE Capital Fleet Services	64
Esselte Canada Inc.	200	GE Capital Information Technology Solutions Inc.	297
Evans Consoles Inc.	270	GEAC Canada Limited	1,000
			250

Federal Contractors 2003

Employer	# Employees	Employer	# Employees
General Cable Company	275	Hewlett Packard (Canada) Co.	3,750
General Chemical Canada Ltd.	500	Hilroy Mead Westvaco Company	250
General Dynamics Canada Ltd.	1,200	Hilton Canada Inc.	1,721
General Dynamics Land Systems - Canada Corporation	700	Hitachi Data Systems Inc.	108
General Electric Canada Inc.	4,059	Hoffmann La Roche Limited	900
General Kinetics Engineering Corporation	45	Holiday Inn Airport West	50
General Motors of Canada Ltd.	26,000	Holiday Inn Plaza la Chaudière	157
General Motors of Canada Ltd. Diesel Div.	1,245	Holiday Inn Select Halifax Centre	145
Genpharm Inc.	395	Holiday Inn Select Montreal Centre-Ville	154
Gescan Division of Sonapor Canada Inc.	200	Holiday Inn Select Toronto Airport	150
Getronics Canada Inc.	400	Holiday Inn The Palace - 742718 Alberta Ltd.	135
GGI Group Inc.	130	Holiday Inn Toronto Yorkdale	175
Gibbard Furniture Shops Ltd.	125	Honeywell Limited	4,472
Glaxosmithkline Inc.	1,800	Hôpital Du Saint-Sacrement	2,000
Glentel Inc.	1,000	Hôtel Dieu Hospital	1,400
Global Upholstery Co. Inc.	1,100	Hôtel Gouverneur Place Dupuis	185
GMA Cover Corporation	95	Hotel Loews Le Concorde/Place Montcalm Hotel Inc.	338
GNB Industrial Power a Division of Exide Technologies	23	Hotel Saskatchewan (1990) Ltd.	186
Golder Associates Ltd.	1,331	Hotel Wyndham Montreal/Compagnie Hospitalite	286
Goodfellow Inc.	700	Houle Electric Ltd.	200
Goodyear Canada Inc.	4,377	Hovey Industries Ltd.	73
Gowling Lafleur Henderson LLP	2,000	Hub Meat Packers Ltd.	764
GPC Canada Inc./GPC International	80	Hummingbird Communications Ltd.	1,300
Grand & Toy Limited	2,405	Huntingdon Mills (Canada) Ltd.	250
Grant Emblems Limited	150	Husky Injection Molding Systems Ltd.	1,200
Gray Forgings & Stamping Limited	139	Husky Oil Limited	2,500
Gruppe CGI Inc.	10,000	Hyatt Regency Calgary	370
Gruppe Conseil Saguenay	100	Hyatt Regency Vancouver	350
Gruppe IST Inc.	10,000	Hydro Agri Canada (Nutrife)	175
Gruppe Lacasse Inc.	700	IAN Martin Limited	900
Gruppe LGS Inc.	650	IBI Group	400
Gruppe Santé Medisys Inc.	420	INM Canada Ltd.	18,658
Guillevin International Inc.	1,321	ICG Propane Inc.	1,500
Hôpital Laval	2,000	ICI Canada Inc.	1,500
Harbour Towers Hotel And Suites	109	ICN Canada Limitée	145
Harper Detroit Diesel Limited	150	Ideal Roofing Company Ltd.	100
Harris & Roome Supply	255	IDS Intelligent Detection Systems Inc.	255
Harris Canada Inc.	450	IKON Office Solutions Inc.	1,800
Hatch Associates Ltd.	500	IMC (Canada) Global Ltd.	1,450
Haworth Ltd.	170	IMP Aerospace Components Ltd.	350
Hay Management Consultants (Ltd.)	129	IMP Group Limited	1,130
Hernandez Hotel Corporation	76	Imperial Oil Canada Limited	7,500
Héroux Inc.	500	Imprimeries Transcontinental Inc.	11,500
Hertz Canada Limited	450	IMT Corporation	300
Hewitt Équipement Ltée.	900	Indal Technologies Inc.	200

Federal Contractors 2003

Employer	# Employees	Employer	# Employees
Induspac Group	500	Kodak Canada Incorporated	1,325
Industries Davie Inc.	99	Komex International Ltd.	220
Industries Ocean Inc.	36	Kone Inc.	500
Industries Schlumberger Ltée.	76	Kone Québec Inc.	120
Ingenium Group Inc.	560	Konica Minolta Business Solutions (Canada) Ltd.	800
Inscape Corporation	569	Kontzamanis Graumann Smith Macmillan Inc.	130
Inso Micro Boutique Educative Inc.	109	Koprash Investment Inc.	500
Institut National de La Recherche Scientifique	700	Kortex Computer	110
Institut National d'Optique	160	KPMG Consulting LP	635
Institut Philippe Pinel de Montréal	500	Kromar Printing Ltd.	130
Integrated Power Systems Corp.	260	Krug Inc.	450
Intelicom Security Services Ltd.	100	LP Royer Inc.	115
Intercity Packers Ltd.	120	La Chemise Perfection Inc.	420
Intercon Security Limited	2,100	Laboratoires Abbott Ltée.	1,093
Intergraph Canada Ltd.	165	Labstat International Inc.	130
Interim Personnel Ltd.	7	Lab-Volt (Québec) Limitée	210
International Submarine Engineering Ltd.	99	Lablberté et Associés Inc.	900
Interfec Security & Investigation Ltd.	500	Lanthier Bakery Ltd.	150
Iron Ore Company of Canada	1,800	Laurentide Controls Ltd.	89
Irving Equipment	300	Leblanc Ltd.	369
Irving Oil Limited	2,299	Legacy Hotels Corporation	229
Irving Shipbuilding Inc.	1,877	Leica Geosystems Ltd.	90
Island Farms Dairies	330	Lenbrook Industries Ltd.	130
ISM Information Systems	18,794	Les Distributeurs R. Nicholls Distributors Inc.	147
J&A Building Services Ltd.	650	Les Emballages Mitchel Lincoln Ltée.	310
Jacques Whitford Limited & Affiliated Co.	750	Les Fromages Saputo Ltée.	450
JH Ryder Machinery Ltd.	370	Les Lainages Victor Ltée.	241
JL Richards & Associates Limited	100	Les Ordres, Décorations Et Médailles Rideau Inc.	144
Joe's Janitorial Services Ltd.	115	Les Sous-Vêtements UM Inc.	145
John Deere Limited	1,471	Levitt Safety Limited	225
Johnson & Johnson Inc.	750	Lewisfoods Inc.	125
Johnson & Johnson Medical Products Inc.	200	Lexi-Tech International	130
Johnson Controls LP	716	Lexmark Canada Inc.	234
Jones Packaging Inc.	300	Liberty Health	506
JTI-Macdonald Corp.	564	Lincoln Electric Company of Canada LP	231
Justice Institute of British Columbia	285	Litton Systems Canada Ltd.	800
Kaufman Footwear	1,140	Liverton Hotels Inc.	370
Kaverit Steel and Crane ULC	125	Livingston Group Inc.	800
Keilhauer Industries Ltd.	300	Lockheed Martin Canada Inc.	520
Kelly Services (Canada) Ltd.	308	Logidec/Moore Wallace Inc.	140
Kemptville Truck Centre Limited	226	London King Street Purchaseco Inc.	150
KI Pembroke Inc.	405	Lotus Development Canada Limited	100
Kiewit Offshore Services	500	Lumonics Inc.	165
Klohn Crippen Consultants Ltd.	165	Lyreco (Canada) Inc.	388
Knoll North America Corporation	1,200	Macdonald Dettwiler & Associates Ltd.	1,500

Federal Contractors 2003

Employer	# Employees	Employer	# Employees
Mack Canada Inc.	326	Motorola Canada Limited	720
Magellan Aerospace Fleet Industries Limited	335	Mount Saint Vincent University	350
Maintenance Eureka Limitée	250	MPB Technologies Inc.	100
Manac Inc. (Industries Tanguay)	987	MSA Canada Inc.	77
Manitoba Hydro	4,637	Multi Marques Inc.	2,500
Manpower Temporary Services	1,000	Mustang Survival Corp.	300
MapInfo Canada Inc.	100	National Car Rental (Canada) Inc.	916
March Network Corporation	80	National Paper Goods Limited	170
Marconi Medical Systems Canada Inc.	370	National Printers (Ottawa) Inc.	60
Marriott Chateau Champlain	320	National Steel Car Limited	1,200
Maritime Paper Products Limited	300	Natrel Inc. Ivision d'Agropur Coopérative	3,000
Marsh & McLennan Limited	600	Navistar International Corporation Canada	1,998
Marsh Engineering Ltd.	25	NBS Technologies Inc.	850
Marshall Macklin Monaghan Limited	399	NCR Canada Ltd.	1,200
Mastech Canada	150	Nelson Lumber Company Ltd.	400
MaxSys Professionals and Solutions Inc.	125	Neptune Food Service Inc.	900
Maxxam Analytics Inc.	650	Netmanage Canada Inc.	103
Mayhew And Associates, Inc.	230	Netron Inc.	24
McGill University	5,000	New Brunswick Electric Power	2,400
McGregor Industries Inc.	609	Newbridge Networks Corporation	3,000
McKesson Canada Corporation	1,973	NexInnovations Inc.	1,410
McLarens Toplis Canada	146	NFO CF Group	120
McMaster University	3,300	Nienkamper Furniture & Accessories Inc.	161
McNeil Consumer Healthcare/McNeil PDI Inc.	410	Nissan Canada Inc.	258
Med-Emerg International Inc.	300	Nor-Don Collection Network Inc.	600
Med-Eng Systems Inc.	175	Norecol Dames & Moore Inc.	215
Mediagrif Interactive Technologies	313	Norimco - Div of Bata Industries Ltd.	725
Medtronic of Canada	226	Nortak Software Ltd.	60
Memorial University of Newfoundland	3,263	Nortel Networks	25,000
Mendelson Films Ltd.	64	North Atlantic Petroleum	600
Merck Frost Canada Ltd.	1,600	North Douglas Sysco Food	266
Mercury Marine Limited	91	Northfield Metal Products Ltd.	400
Messier-Dowty Inc.	520	Northstar Aerospace Inc.	250
Metafore Corporation	500	Northumberland Co-Operative Limited	280
Metrol Catering Executive Class Catering Inc.	157	Norwest Soil Research Ltd.	250
Michelin Amérique du Nord (Canada) Inc.	466	Nova Scotia Community College	1,368
Microsoft Canada Corporation	650	Nova Scotia Textiles Limited	100
MIL Systems Engineering Inc.	55	Novartis Pharmaceuticals Canada Inc.	750
Minto Developments Inc.	1,300	Novatronics Inc.	90
Montel Inc.	195	Novopharm Limited	460
Moore North America	1,550	NRCS Inc. (National Rehabilitation)	210
Morbem Inc.	400	Nurun Inc.	387
Morneau Sobeco Inc.	845	Oerlikon Aéropatiale Inc.	230
Morrison Hershfield Limited	110	Omnilogic Systems Group	500
Motor Coach Industries Ltd.	2,000	Online Enterprises Inc (DBA) Online Business	155

Federal Contractors 2003

Employer	# Employees	Employer	# Employees
OnX Incorporated	367	Pritchard Engineering Co. Ltd.	135
Onyx Canada	1,000	Procter & Gamble Inc.	2,600
Open Text Corporation	330	Produits Biologiques Shire	144
Optech Incorporated	182	ProFac Facilities Management Services Inc.	1,100
Oracle Corporation Canada Inc.	1,000	Progestic International Inc.	66
Ortho-McNeil Inc.	700	Protexion Products (1997) Inc.	100
Osram Sylvania Ltd.	676	Publicis Canada Inc.	359
Otis Canada Inc.	770	Pylon Electronics Inc.	250
Ottawa (JCST) Purchasco Inc.	113	Quantum Management Services Ltd.	275
Ottawa Marriott/1210478 Ontario Inc.	295	Quebecor World Inc.	6,000
Paccar du Canada Ltée.	740	Queen's University	6,046
Pacific Produce Co. Ltd.	350	Quicklaw Inc.	165
Pacific Safety Products Inc.	190	Qunara Inc.	200
Pan Pacific Hotel Vancouver	520	R.J. Burnside International Limited	1
Panalpina Inc.	375	R/D Tech Inc.	250
Panasonic Canada Inc.	400	Ramada Inn 400/401	100
Pangaea Systems Inc.	150	Ramada Marlborough Hotel	84
Paprican	350	Ratiopharm Inc.	370
Park Town Motor Motels Ltd.	130	Raymond Chabot Grant Thornton	1,500
Patterson Dental/Dentaire Canada, Inc.	450	Raytheon Canada Limited	400
Peacock Inc.	708	Raytheon Elican Optical Technologies	600
Pearson Canada Solutions Ltd.	99	RBA Inc.	658
Peerless Garments Ltd.	200	RBC Dominion Securities Inc.	5,599
Penske Truck Leasing of Canada Inc.	760	RE Gilmore Investments Corp.	550
PerkinElmer Optoelectronics	204	Recall Corporation O/A Mobile Shred Inc.	118
Petro-Canada Inc.	4,000	Recochem Inc.	185
Pfizer Canada Inc.	1,339	Reid Crowther & Partners Limited	534
Pharmacia & Upjohn Inc.	550	Reliable Window Cleaners (Sudbury) Ltd.	250
Pharmascience Inc.	499	Rentkil Initial Canada Limited	4,500
Philip Analytical Services Inc.	686	Residence Inn By Marriott Hotel	150
Philips Electronics Limited	650	RGO Office Products Partnership	210
Pierceys Building Supplies	158	Ricoh Canada Inc.	750
Pillowtex Canada Inc.	200	Ricoh Image Communication	650
Pilon Office Products	64	Ridge Falls House	5
Pinchin Environmental Ltd.	110	Riviera Security Services Inc.	300
Pioneer Balloon Canada Limited	200	Roche Diagnostics Canada Div. of Hoffman Laroche	310
Pitney Bowes of Canada Ltd.	1,300	Roche Ltée Groupe-Conseil	366
Point Hope Shipyard Co. Ltd.	205	Rolls Royce Canada Limited	1,600
Portage Personnel Ltd.	6	Rondar Inc.	35
Powell Equipment (1978) Limited	535	Rosdev Management Inc.	17
PPG Canada Inc.	2,000	Rousseau Métal Inc.	300
Pratt & Whitney Canada Corporation Inc.	7,131	Royal Lepage Limited	1,547
Praxair Canada Inc.	2,100	Russel Metals Inc.	8,000
Prevost Car Inc.	1,500	Ryerson University	2,653
PricewaterhouseCoopers LLP	4,109	Saft Power Systems Inc.	156

Federal Contractors 2003

Employer	# Employees	Employer	# Employees
Saint Mary's University	800	Simplex Grinnell	1,348
Samsonite Canada Inc.	180	Simtran Technologies Inc.	100
Samuel Son & Co. Limited	1,000	Sinclair Dental Co. Ltd.	200
Sandwell Engineering Inc.	1,300	Sisca Inc.	120
Sanofi-Synthelabo Canada Inc.	250	Skyjack Inc.	300
Sanyo Canada Inc.	70	Skyline Airport Hotel 1997 Ltd.	45
SAP Canada Inc.	140	Slater Industries Inc.	99
SAS Institute (Canada) Inc.	152	SMED International	2,104
Saskatchewan Research Council	215	Smith & Nephew Inc.	150
Satcom Div. of EMS Technologies Canada Ltd.	150	Smiths Detection	150
Sault College of Applied Arts And Technology	400	SNC Technologies Inc.	850
SCA Hygiene Products Inc.	223	SNC-Lavalin Profac	1,200
Scepter Corporation	240	Sobeys Ontario	13,000
Schenker of Canada Limited	650	Softchoice Corporation	279
Schering-Plough Canada Inc.	427	Sonepar Distribution Inc.	950
Schindler Elevator Corporation	350	Sony of Canada Ltd.	1,145
Schneider Electric	1,600	Soroc Technology Inc.	377
Science Applications International Corporation (SAIC Canada)	160	Soucy International Inc.	350
Scotsburn Co-Operative Services Ltd.	600	SoupExperts Inc.	150
Scythes Inc. / Flying Colours International	100	Source Medical Corporation	500
SDY Logistiques (Canada) Inc.	98	South East Development Council Corp.	184
Secure Technologies Inc.	15	South East Development Council Corp.	140
Securiguard Services Limited	850	Sparkling Spring Water a Div. of Danone Waters	65
Securix Inc.	82	Sparton of Canada Ltd.	552
Securitas Canada Limited/Sécuritas Canada Limitée	9,500	SPB Canada Inc.	150
Senslar Corporation	85	St. John's Dockyard Limited	521
Servicemaster of Ottawa - 1351120 Ontario Inc.	120	St. Joseph Print Group Inc.	400
Sharp Electronics of Canada Ltd.	160	St. Lawrence College	450
Sharps Audio Visual Ltd.	200	Stanchem Inc.	100
Shaw GMC Pontiac Buick Hummer Ltd.	188	Standard Knitting Limited	450
Shell Canada Limited	3,454	Stanfields Ltd.	2,200
Sheraton Centre Toronto Hotels Starwood Hotels	809	Stantec Consulting Inc.	90
Sheraton Hamilton Hotel Starwood Hotels Canada	200	Steel and Engine Products Ltd.	140
Sheraton Laval	253	Steels Industrial Products Ltd.	200
Sheraton Ottawa Hotel	165	Storagetek Canada Inc.	1,100
Sheraton Suites Calgary Eau Claire	280	Strongco Inc.	180
Sheraton Vancouver Wall Centre Hotel	375	Stryker Bertec Medical Inc.	111
Sico Inc.	850	Subaru Canada Inc.	550
Siemens Building Technologies Ltd.	16	Sun Microsystems of Canada Inc.	3,609
Siemens Canada Limited	4,000	Suncor Energy Inc.	7,500
Siemens Dematic	40	Sunlife Financial Insurance	1,262
Siemens Westinghouse Inc.	550	Superior Propane Inc.	300
Sierra Systems Consultants Inc.	746	Supreme Office Products Limited	700
Sifto Canada Inc.	590	Supremex Inc.	276
Simon Fraser University	1,700	Surgenor Pontiac Buick Limited	400
		Sutton Place Hotel Toronto (The)	

Federal Contractors 2003

Employer	# Employees	Employer	# Employees
Swift Denim	750	Total Credit Recovery Limited	485
Swish Maintenance Limited	230	TRA Atlantic	392
Symantec Corporation	100	Transcontinental Direct	300
Symbol Technologies Canada ULC	150	Transcontinental Group LGM Graphics Inc.	180
Sysco Food Services of Canada Inc. (Western Div)	338	Transcontinental Printing Inc.	550
Sysco Food Services of Ontario	570	Transport St-Léonard Inc.	100
Sysco Québec	250	Trent University	700
Sysco Serca Foodservice Inc.	4,000	Tyco Electronics Canada Ltd.	365
Sysco-Konings Wholesale	450	UAP Inc.	4,289
T. Lauzon Ltée.	150	Ultra Electronics Maritime Systems	236
Tab Products of Canada Limited	165	Ultramar Ltée.	1,000
Tannis Trading Inc.	155	UMA Group Ltd.	750
Taro Pharmaceuticals Inc.	362	Uniclean Building Maintenance Contractor	250
Tayco Panelink Ltd.	300	Unisource Canada Inc.	1,630
TCH International Inc.	246	Unisys Canada Inc.	344
Technicolor Canada Inc.	430	Université d'Ottawa	2,110
Technologies Multipartm'r (TMI) Inc.	650	Université du Québec à Montréal	3,350
Tecsuit Inc.	645	Université Laval	4,000
Tektron Corporation	2,738	University College of the Fraser Valley	700
Telus National Systems Inc.	472	University of Alberta	3,681
Telus Solutions d'Affaires Inc.	365	University of British Columbia	8,000
Tenaquip Limitée	275	University of Calgary	5,000
TES Contract Services Inc.	78	University of Guelph	6,000
Texcan a Division of Sonapar Canada	100	University of Lethbridge	781
Thales Canada Inc.	247	University of Manitoba	6,000
The 500 Staffing Services Inc.	100	University of Montreal	5,000
The Cambridge Towel Corporation	300	University of New Brunswick	1,474
The Canadian Salt Company Limited	867	University of Saskatchewan	6,000
The Codville Company	665	University of Toronto	12,980
The Conference Board of Canada	300	University of Victoria	2,266
The Great-West Life Assurance Company	2,870	University of Waterloo	2,900
The Lowe-Martin Group	285	University of Western Ontario	6,046
The McElhanney Group Ltd.	470	University of Windsor	1,604
The North West Company Inc.	4,500	UtiliCorp Networks Canada (Alberta) Ltd.	100
The Prince George Hotel	140	Valcom Manufacturing Group Inc.	400
The RAM Group Inc.	300	Vancouver Marriott Pinnacle Hotel	250
The Royal Oak Inn.	125	Vancouver Shipyards Co. Ltd.	250
The Thompson Rosemount Group	95	Vapor Rail Inc.	250
The Westin Edmonton/Starwood	310	Victor Innovatex Inc.	120
The Westin Harbour Castle	575	Victoria Shipyards Co. Ltd.	150
Therapex Div. of EZ-EM Canada Inc.	249	Vitalaire Healthcare	685
Thyssen Krupp Elevator	1,098	Vita-Tech Canada Inc.	135
Toromont Industries Ltd.	2,000	Volkswagen Canada Inc.	980
Toronto Auto Auctions Limited	660	VON Canada	5,000
Toshiba of Canada Ltd.	500	VWR Canlab	200

Federal Contractors 2003

Employer	# Employees	Employer	# Employees
Wabush Mines	750	Winpack Technologies Inc.	200
Wajax Industries Limited	1,700	Wolseley Holdings Canada Inc.	2,100
Walbar Canada Inc.	740	Wood Wyant Inc.	385
Wardrop Engineering Inc.	330	Wyeth Pharmaceutical	1,826
Warner Lambert Canada Inc.	1,370	Xantrex Technology Inc.	250
Warren Shepell Consultants Group	155	Xception International Inc.	125
Webcom Ltd.	300	Xerox The Document Company	4,300
Wescam Inc.	289	Xwave Solutions Inc.	2,300
Wesco Distribution Canada Inc.	725	Yamaha Motor Canada Ltd.	171
Westburne Québec Inc.	583	Yonge Street Hotels Ltd.	150
Westburne Ruddy Electric	2,391	York University	3,116
WG Thompson & Sons Ltd.	340	Zellers Inc.	65,000
Whitehall Robins Inc.	194	Zenon Environmental Inc.	900
William M. Mercer Limited	1,000	Zodiac Hurricane Technologies Inc.	148

Entrepreneurs fédéraux 2003

Employeur	Nbre de Salariés	Employeur	Nbre de Salariés
Wabush Mines	750	Winpack Technologies Inc.	200
Wajax Industries Limited	1 700	Wolseley Holdings Canada Inc.	2 100
Walbar Canada Inc.	740	Wood Wyant Inc.	385
Wardrop Engineering Inc.	330	Wyeth Pharmaceutical	1 826
Warner Lambert Canada Inc.	1 370	Xantrex Technology Inc.	250
Warren Shepell Consultants Group	155	Xception International Inc.	125
Webcom Ltd.	300	Xerox The Document Company	4 300
Wescam Inc.	289	Xwave Solutions Inc.	2 300
Wesco Distribution Canada Inc.	725	Yamaha Motor Canada Ltd.	171
Westburne Québec Inc.	583	Yonge Street Hotels Ltd.	150
Westburne Ruddy Electric	2 391	York University	3 116
WG Thompson & Sons Ltd.	340	Zellers Inc.	65 000
Whitehall Robins Inc.	194	Zenon Environmental Inc.	900
William M. Mercer Limited	1 000	Zodiac Hurricane Technologies Inc.	148

Entrepreneurs fédéraux 2003

Employeur	Nbre de Salariés	Employeur	Nbre de Salariés
Swift Denim	750	Total Credit Recovery Limited	485
Swish Maintenance Limited	230	TRA Atlantic	392
Symantec Corporation	100	Transcontinental Direct	300
Symbol Technologies Canada ULC	150	Transcontinental Group LGM Graphics Inc.	180
Sysco Food Services of Canada Inc. (Western Div)	338	Transcontinental Printing Inc.	550
Sysco Food Services of Ontario	570	Transport St-Léonard Inc.	100
Sysco Québec	250	Trent University	700
Sysco Serca Foodservice Inc.	4 000	Tyco Electronics Canada Ltd.	365
Sysco-Konings Wholesale	450	UAP Inc.	4 289
T. Lauzon Ltée.	150	Ultra Electronics Maritime Systems	236
Tab Products of Canada Limited	165	Ultramar Ltée.	1 000
Tannis Trading Inc.	155	UMA Group Ltd.	750
Taro Pharmaceuticals Inc.	362	Uniclean Building Maintenance Contractor	250
Tayco Panelink Ltd.	300	Unisource Canada Inc.	1 630
TCH International Inc.	246	Unisys Canada Inc.	344
Technicolor Canada Inc.	430	Université d'Ottawa	2 110
Technologies Multipartn'r (TMI) Inc.	650	Université du Québec à Montréal	3 350
Tecult Inc.	645	Université Laval	4 000
Tektron Corporation	2 738	Université College of the Fraser Valley	700
Telus National Systems Inc.	472	University of Alberta	3 681
Telus Solutions d'Affaires Inc.	365	University of British Columbia	8 000
Tenaquip Limitée	275	University of Calgary	5 000
TES Contract Services Inc.	78	University of Guelph	6 000
Texcan a Division of Sonapar Canada	100	University of Lethbridge	781
Thales Canada Inc.	247	University of Manitoba	6 000
The 500 Staffing Services Inc.	100	University of Montreal	5 000
The Cambridge Towel Corporation	300	University of New Brunswick	1 474
The Canadian Salt Company Limited	867	University of Saskatchewan	6 000
The Codville Company	665	University of Toronto	12 980
The Conference Board of Canada	300	University of Victoria	2 266
The Great-West Life Assurance Company	2 870	University of Waterloo	2 900
The Lowe-Martin Group	285	University of Western Ontario	6 046
The McElhanney Group Ltd.	470	University of Windsor	1 604
The North West Company Inc.	4 500	UtiliCorp Networks Canada (Alberta) Ltd.	100
The Prince George Hotel	140	Valcom Manufacturing Group Inc.	400
The RAM Group Inc.	300	Vancouver Marriott Pinnacle Hotel	250
The Royal Oak Inn.	125	Vancouver Shipyards Co. Ltd.	250
The Thompson Rosemount Group	95	Vapor Rail Inc.	120
The Westin Edmonton/Starwood	310	Victor Innovatex Inc.	150
The Westin Harbour Castle	575	Victoria Shipyards Co. Ltd.	150
Therapex Div. of EZ-EM Canada Inc.	249	Vitalaire Healthcare	685
Thyssen Krupp Elevator	1 098	Vita-Tech Canada Inc.	135
Toromont Industries Ltd.	2 000	Volkswagen Canada Inc.	980
Toronto Auto Auctions Limited	660	VON Canada	5 000
Toshiba of Canada Ltd.	500	VWR Canlab	200

Entrepreneurs fédéraux 2003

Employeur	Nbre de Salariés	Employeur	Nbre de Salariés
Saint Mary's University	800	Simon Fraser University	1 700
Samsonte Canada Inc.	180	Simtran Technologies Inc.	100
Samuel Son & Co. Limited	1 000	Sinclair Dental Co. Ltd.	200
Sandwell Engineering Inc.	1 300	Sisca Inc.	120
Sanoft-Synthelabo Canada Inc.	250	Skyjack Inc.	300
Sanyo Canada Inc.	70	Skyline Airport Hotel 1997 Ltd.	45
SAP Canada Inc.	140	Slater Industries Inc.	99
SAS Institute (Canada) Inc.	152	SMED International	2 104
Saskatchewan Research Council	215	Smith & Nephew Inc.	150
Satcom Div. of Ems Technologies Canada Ltd.	150	Smiths Detection	150
Sault College of Applied Arts and Technology	400	SNC Technologies Inc.	850
SCA Hygiene Products Inc.	223	SNC-Lavalin Profac	1 200
Scepter Corporation	240	Sobeys Ontario	13 000
Schenker of Canada Limited	650	Softchoice Corporation	279
Schering-Plough Canada Inc.	427	Sonepar Distribution Inc.	950
Schindler Elevator Corporation	350	Sony of Canada Ltd.	1 145
Schneider Electric	1 600	Soroc Technology Inc.	377
Science Applications International Corporation (SAIC Canada)	160	Soucy International Inc.	350
Scotsburn Co-Operative Services Ltd.	600	SoupeExperts Inc.	150
Scythes Inc. / Flying Colours International	100	Source Medical Corporation	500
SDV Logistiques (Canada) Inc.	98	South East Development Council Corp.	184
Secure Technologies Inc.	15	Sparkling Spring Water a Div. of Danone Waters	140
Securiguard Services Limited	850	Sparton of Canada Ltd.	65
Securix Inc.	82	SPB Canada Inc.	552
Securitas Canada Limited/Securitas Canada Limitée	9 500	St. John's Dockyard Limited	150
Senstar Corporation	85	St. Joseph Print Group Inc.	521
Servicemaster of Ottawa - 1351120 Ontario Inc.	120	St. Lawrence College	400
Sharp Electronics of Canada Ltd.	160	Stanchem Inc.	450
Sharps Audio Visual Ltd.	200	Standard Knitting Limited	100
Shaw GMC Pontiac Buick Hummer Ltd.	188	Stanfields Ltd.	100
Shell Canada Limited	3 454	Stantec Consulting Inc.	450
Sheraton Centre Toronto Hotels Stanwood Hotels	809	Steel and Engine Products Ltd.	2 200
Sheraton Hamilton Hotel Stanwood Hotels Canada	200	Steels Industrial Products Ltd.	90
Sheraton Laval	253	StorageTek Canada Inc.	140
Sheraton Ottawa Hotel	165	Strongco Inc.	200
Sheraton Suites Calgary Eau Claire	280	Stryker Bertec Medical Inc.	1 100
Sheraton Vancouver Wall Centre Hotel	375	Subaru Canada Inc.	180
Sico Inc.	850	Sun Microsystems of Canada Inc.	111
Siemens Building Technologies Ltd.	16	Suncor Energy Inc.	550
Siemens Canada Limited	4 000	Sunlife Financial Insurance	3 609
Siemens Dematic	40	Superior Propane Inc.	7 500
Siemens Westinghouse Inc.	550	Supreme Office Products Limited	1 262
Sierra Systems Consultants Inc.	746	Supremex Inc.	300
Sifto Canada Inc.	590	Surgenor Pontiac Buick Limited	700
Simplex Grinnell	1 348	Sutton Place Hotel Toronto (The)	276
			400

Entrepreneurs fédéraux 2003

Employeur	Nbre de Salariés	Employeur	Nbre de Salariés
OnX Incorporated	367	PricewaterhouseCoopers LLP	4 109
Onyx Canada	1 000	Procter & Gamble Inc.	2 600
Open Text Corporation	330	Produits Biologiques Shire	144
Optech Incorporated	182	ProFac Facilities Management Services Inc.	1 100
Oracle Corporation Canada Inc.	1 000	Progestic International Inc.	66
Ortho-McNeil Inc.	700	Protexion Products (1997) Inc.	100
Osram Sylvania Ltd.	676	Publicis Canada Inc.	359
Olis Canada Inc.	770	Pylon Electronics Inc.	250
Ottawa (JOST) Purchasco Inc.	113	Quantum Management Services Ltd.	275
Ottawa Marriott/1210478 Ontario Inc.	295	Quebecor World Inc.	6 000
Paccar du Canada Ltée.	740	Queen's University	6 046
Pacific Produce Co Ltd.	350	Quicklaw Inc.	165
Pacific Safety Products Inc.	190	Qunara Inc.	200
Pan Pacific Hotel Vancouver	520	R.J. Burnside International Limited	1
Panalpina Inc.	375	R/D Tech Inc.	250
Panasonic Canada Inc.	400	Ramada Inn 400/401	100
Pangaea Systems Inc.	150	Ramada Marborough Hotel	84
Paprican	350	Ratiopharm Inc.	370
Park Town Motor Motels Ltd.	130	Raymond Chabot Grant Thornton	1 500
Patterson Dental/Dentaire Canada, Inc.	450	Raytheon Canada Limited	400
Peacock Inc.	708	Raytheon Elcan Optical Technologies	600
Pearson Canada Solutions Ltd.	99	RBA Inc.	658
Peerless Garments Ltd.	200	RBC Dominion Securities Inc.	5 599
Penske Truck Leasing of Canada Inc.	760	RE Gilmore Investments Corp.	550
PerkinElmer Optoelectronics	204	Recall Corporation O/A Mobile Shred Inc.	118
Petro-Canada Inc.	4 000	Recochem Inc.	185
Pfizer Canada Inc.	1 339	Reid Crowther & Partners Limited	534
Pharmacia & Upjohn Inc.	550	Reliable Window Cleaners (Sudbury) Ltd.	250
Pharmascience Inc.	499	Rentkil Initial Canada Limited	4 500
Philip Analytical Services Inc.	686	Residence Inn By Marriott Hotel	150
Philips Electronics Limited	650	RGO Office Products Partnership	210
Pierceys Building Supplies	158	Ricoh Canada Inc.	750
Pillowtex Canada Inc.	200	Ricoh Image Communication	650
Pilon Office Products	64	Ridge Falls House	5
Pinchin Environmental Ltd.	110	Rivera Security Services Inc.	300
Pioneer Balloon Canada Limited	200	Roche Diagnostics Canada Div. of Hoffman Laroché	310
Pitney Bowes of Canada Ltd.	1 300	Roche Ltee Groupe-Consell	366
Point Hope Shipyard Co. Ltd.	205	Rolls Royce Canada Limited	1 600
Portage Personnel Ltd.	6	Rondar Inc.	35
Powell Equipment (1978) Limited	535	Rosdev Management Inc.	17
PPG Canada Inc.	2 000	Rousseau Métal Inc.	300
Pratt & Whitney Canada Corporation Inc.	7 131	Royal LePage Limited	1 547
Prevost Car Inc.	2 100	Russel Metals Inc.	8 000
Pritchard Engineering Co. Ltd.	1 500	Ryerson University	2 653
	135	Saft Power Systems Inc.	156

Entrepreneurs fédéraux 2003

Employeur	Nbre de Salariés	Employeur	Nbre de Salariés
Mack Canada Inc.	326	Motor Coach Industries Ltd.	2 000
Magellan Aerospace Fleet Industries Limited	335	Mount Saint Vincent University	350
Maintenance Eureka Limitée	250	MPB Technologies Inc.	100
Manac Inc. (Industries Tanguay)	987	MSA Canada Inc.	77
Manitoba Hydro	4 637	Multi Marques Inc.	2 500
Manpower Temporary Services	1 000	Mustang Survival Corp.	300
Mapinfo Canada Inc.	100	National Car Rental (Canada) Inc.	916
March Network Corporation	80	National Paper Goods Limited	170
Marconi Medical Systems Canada Inc.	370	National Printers (Ottawa) Inc.	60
Marriott Chateau Champlain	320	National Steel Car Limited	1 200
Maritime Paper Products Limited	300	Natrel Inc. Ivision d'Agropur Coopérative	3 000
Marsh & McLennan Limited	600	Navistar International Corporation Canada	1 998
Marsh Engineering Ltd.	25	NBS Technologies Inc.	850
Marshall Macklin Monaghan Limited	399	NCR Canada Ltd.	1 200
Mastech Canada	150	Nelson Lumber Company Ltd.	400
MaxSys Professionals and Solutions Inc.	125	Neptune Food Service Inc.	900
Maxxam Analytics Inc.	650	Netmanage Canada Inc.	103
Mayhew And Associates Inc.	230	Netron Inc.	24
McGill University	5 000	New Brunswick Electric Power	2 400
McGregor Industries Inc.	609	Newbridge Networks Corporation	3 000
McKesson Canada Corporation	1 973	Nexlinnovations Inc.	1 410
McLarens Toplis Canada	146	NFO CF Group	120
McMaster University	3 300	Nienkamper Furniture & Accessories Inc.	161
McNeil Consumer Healthcare/McNeil PDI Inc.	410	Nissan Canada Inc.	258
Med-Emery International Inc.	300	Nor-Don Collection Network Inc.	600
Med-Eng Systems Inc.	175	Norecol Dames & Moore Inc.	215
Mediagrif Interactive Technologies	313	Norimco - Div of Bata Industries Ltd.	725
Medtronic of Canada	226	Nortak Software Ltd.	60
Memorial University of Newfoundland	3 263	Nortel Networks	25 000
Mendelson Films Ltd.	64	North Atlantic Petroleum	600
Merck Frost Canada Ltd.	1 600	North Douglas Sysco Food	266
Mercury Marine Limited	91	Northfield Metal Products Ltd.	400
Messier-Dowty Inc.	520	Northstar Aerospace Inc.	250
Metafore Corporation	500	Northumberland Co-Operative Limited	280
Metro Catering Executive Class Catering Inc.	157	Norwest Soil Research Ltd.	250
Michelin Amérique du Nord (Canada) Inc.	466	Nova Scotia Community College	250
Microsoft Canada Corporation	650	Nova Scotia Textiles Limited	1 368
MIL Systems Engineering Inc.	55	Novartis Pharmaceuticals Canada Inc.	100
Minto Developments Inc.	1 300	Novatronics Inc.	750
Montel Inc.	195	Novopharm Limited	90
Moore North America	1 550	NRCIS Inc. (National Rehabilitation)	460
Morbern Inc.	400	Nurun Inc.	210
Morneau Sobeco Inc.	845	Oerlikon Aéropatiale Inc.	387
Morrison Hershfield Limited	110	Omnilogic Systems Group	230
Motorola Canada Limited	720	Online Enterprises Inc (DBA) Online Business	500
			155

Entrepreneurs fédéraux 2003

Employeur	Nbre de Salariés	Employeur	Nbre de Salariés
Induspac Group	500	Knoll North America Corporation	1 200
Industries Davie Inc.	99	Komex International Ltd.	220
Industries Ocean Inc.	36	Kone Inc.	500
Industries Schlumberger Ltée.	76	Kone Québec Inc.	120
Ingenium Group Inc.	560	Konica Minolta Business Solutions (Canada) Ltd.	800
Inscope Corporation	569	Kontzamanis Graumann Smith Macmillan Inc.	130
Inso Micro Boutique Educative Inc.	109	Koprash Investment Inc.	500
Institut National de La Recherche Scientifique	700	Kortex Computer	110
Institut Philippe Pinel de Montréal	160	KPMG Consulting LP	635
Integrated Power Systems Corp.	500	Kromar Printing Ltd.	130
Intelcom Security Services Ltd.	260	Krug Inc.	450
Intercity Packers Ltd.	100	LP Royer Inc.	115
Intercon Security Limited	120	La Chemise Perfection Inc.	420
Intergraph Canada Ltd.	2 100	Laboratoires Abbott Ltée.	1 093
Interim Personnel Ltd.	165	Labstat International Inc.	130
International Submarine Engineering Ltd.	7	Lab-Volt (Québec) Limitée	210
Intertec Security & Investigation Ltd.	99	Laiberté et Associés Inc.	900
Iron Ore Company of Canada	500	Lanthier Bakery Ltd.	150
Iving Equipment	1 800	Laurentide Controls Ltd.	89
Iving Oil Limited	300	Leblanc Ltd.	369
Iving Shipbuilding Inc.	2 299	Legacy Hotels Corporation	229
Island Farms Dairies	1 877	Leica Geosystems Ltd.	90
ISM Information Systems	330	Lenbrook Industries Ltd.	130
J&A Building Services Ltd.	18 794	Les Distributeurs R. Nicholls Distributors Inc.	147
Jacques Whitford Limited & Affiliated Co.	650	Les Emballages Michel Lincoln Ltée.	310
JH Ryder Machinery Ltd.	750	Les Fromages Saputo Ltée.	450
JL Richards & Associates Limited	370	Les Lainages Victor Ltée.	441
Joe's Janitorial Services Ltd.	100	Les Ordres Décorations Et Médailles Rideau Inc.	241
John Deere Limited	115	Les Sous-Vêtements UM Inc.	145
Johnson & Johnson Inc.	1 471	Levitt Safety Limited	225
Johnson & Johnson Medical Products Inc.	750	Lewisfoods Inc.	125
Johnson Controls LP	200	Lex-Tech International	130
Jones Packaging Inc.	716	Lexmark Canada Inc.	234
JTI-Macdonald Corp.	300	Liberty Health	506
Justice Institute of British Columbia	564	Lincoln Electric Company of Canada LP	231
Kaufman Footwear	285	Litton Systems Canada Ltd.	800
Kaverit Steel and Crane ULC	1 140	Liverton Hotels Inc.	370
Keilhauer Industries Ltd.	125	Livingston Group Inc.	800
Kelly Services (Canada) Ltd.	300	Lockheed Martin Canada Inc.	520
Kemptville Truck Centre Limited	308	Logidac/Moore Wallace Inc.	140
KI Pembroke Inc.	226	London King Street Purchaseco Inc.	150
Kiewit Offshore Services	405	Lotus Development Canada Limited	100
Klöhn Crippen Consultants Ltd.	500	Lumonics Inc.	165
Kodak Canada Incorporated	165	Lyreco (Canada) Inc.	388
	1 325	Macdonald Dettwiler & Associates Ltd.	1 500

Entrepreneurs fédéraux 2003

Employeur	Nbre de Salariés	Employeur	Nbre de Salariés
General Cable Company	275	Hewlett Packard (Canada) Co.	3 750
General Chemical Canada Ltd.	500	Hilroy Mead Westvaco Company	250
General Dynamics Canada Ltd.	1 200	Hilton Canada Inc.	1 721
General Dynamics Land Systems - Canada Corporation	700	Hitachi Data Systems Inc.	108
General Electric Canada Inc.	4 059	Hoffmann La Roche Limited	900
General Kinetics Engineering Corporation	45	Holiday Inn Airport West	50
General Motors of Canada Ltd.	26 000	Holiday Inn Plaza la Chaudière	157
General Motors of Canada Ltd. Diesel Div.	1 245	Holiday Inn Select Halifax Centre	145
Gepharm Inc.	395	Holiday Inn Select Montreal Centre-Ville	154
Gescan Division of Sonapor Canada Inc.	200	Holiday Inn Select Toronto Airport	150
Getronics Canada Inc.	400	Holiday Inn The Palace - 742718 Alberta Ltd.	135
GGI Group Inc.	130	Holiday Inn Toronto Yorkdale	175
Gibbard Furniture Shops Ltd.	125	Honeywell Limited	4 472
Glaxosmithkline Inc.	1 800	Hôpital Du Saint-Sacrement	2 000
Glentel Inc.	1 000	Hôtel Dieu Hospital	1 400
Global Upholstery Co. Inc.	1 100	Hôtel Gouverneur Place Dupuis	185
GMA Cover Corporation	95	Hôtel Loews Le Concorde/Place Montcalm Hotel Inc.	338
GNB Industrial Power a Division of Exide Technologies	23	Hotel Saskatchewan (1990) Ltd.	186
Golder Associates Ltd.	1 331	Hotel Wyndham Montreal/Compagnie Hospitalière	286
Goodfellow Inc.	700	Houle Electric Ltd.	200
Goodyear Canada Inc.	4 377	Hovey Industries Ltd.	73
Gowling Lafleur Henderson LLP	2 000	Hub Meat Packers Ltd.	764
GPC Canada Inc./GPC International	80	Hummingbird Communications Ltd.	1 300
Grand & Toy Limited	2 405	Huntingdon Mills (Canada) Ltd.	250
Grant Emblems Limited	150	Husky Injection Molding Systems Ltd.	1 200
Gray Forgings & Stamping Limited	139	Husky Oil Limited	2 500
Groupe CGI Inc.	10 000	Hyatt Regency Calgary	370
Groupe Conseil Saguenay	100	Hyatt Regency Vancouver	350
Groupe IST Inc.	10 000	Hydro Agri Canada (Nutrite)	175
Groupe Lacasse Inc.	700	IAN Martin Limited	900
Groupe LGS Inc.	650	IBI Group	400
Groupe Santé Medisys Inc.	420	INM Canada Ltd.	18 658
Gullewin International Inc.	1 321	ICG Propane Inc.	1 500
Hôpital Laval	2 000	ICI Canada Inc.	1 500
Harbour Towers Hotel And Suites	109	ICN Canada Limitée	145
Harper Detroit Diesel Limited	150	Ideal Roofing Company Ltd.	100
Harris & Roome Supply	255	IDS Intelligent Detection Systems Inc.	255
Harris Canada Inc.	450	IKON Office Solutions Inc.	1 800
Hatch Associates Ltd.	500	IMC (Canada) Global Ltd.	1 450
Haworth Ltd.	170	IMP Aerospace Components Ltd.	350
Hay Management Consultants (Ltd.)	129	IMP Group Limited	1 130
Hernandez Hotel Corporation	76	Imperial Oil Canada Limited	7 500
Hérnoux Inc.	500	Imprimeries Transcontinental Inc.	11 500
Hertz Canada Limited	450	IMT Corporation	300
Hewitt Équipement Ltée.	900	Indal Technologies Inc.	200

Entrepreneurs fédéraux 2003

Employeur	Nbre de Salariés	Employeur	Nbre de Salariés
Domus Building Cleaning Co. Ltée.	450	Eveready Canada	250
Doubletex Inc.	500	Everest & Jennings Canadian Ltd.	131
Dover Industries Limited	525	Excalibur Learning Resource Centre	140
Doweast Communications	460	Exide Canada Inc. Battery Division	170
Drake International Inc.	5 000	Expro Technologies Inc.	351
DRS Flight Safety and Communications	346	Fairmont Le Château Frontenac (The)	643
DST Output Canada Inc.	194	Fairmont Le Reine Elizabeth	750
Dufferin Construction Company	789	Fairmont Royal York (The)	1 100
Duocom Canada Inc.	147	Fairmont Vancouver Airport (The)	236
Duport Canada Inc.	4 300	Fairmont Waterfront Hotel (The)	406
Durham Furniture Inc.	700	Farmers Co-operative Dairy Limited	610
Dy4 Systems Inc.	200	Federated Co-operatives Ltd.	2 700
Dynamic Maintenance Ltd.	150	FELLFAB Limited	195
Dynex Facility Services Inc.	240	Ferguson Simek Clark	50
ES Fox Limited	1 000	Financial Collection Agencies (International) Inc.	600
Eagle-Picher Energy Products Corporation	180	Fining International Inc.	2 500
Earth Tech Canada Inc.	1 000	First Nations University of Canada Inc.	150
Eastern Bakeries Limited	550	Fisher Scientific Company	420
EBA Engineering Consultants Ltd.	450	Fleet Technology Limited	35
École de Langues la Cité Inc.	300	Fleetway Inc.	93
Edmonton Meat Packing Ltd.	130	Ford Motor Co. of Canada Ltd.	16 000
EDS Canada Inc.	150	Forensic Technology WAI Inc.	210
EduLinkx Canada Corporation	6 354	Formica Canada Inc.	368
EECOL Electric Ltd.	621	For-Net Inc.	900
Elian Data Makers Div Horton Trading Ltd.	663	Forster Restaurant & Food Services	30
Electro Sonic Inc.	250	Franklin Empire Inc.	260
Eli Lilly & Co.	400	Freed & Freed International Ltd.	70
EMC Corporation of Canada	860	Friesens Corporation	596
Emco Limited	192	Frisco Bay Industries du Canada Ltd.	192
EMS Technologies Canada Ltée.	700	Frontier Confortech (Canada) Inc.	165
Enfield Cleaning Services Ltd.	530	Fuji Photo Film Canada Inc.	250
Engineered Appael Ltd.	115	Fujitsu Consulting (Canada) Inc.	2 262
Enseignes Imperial Signs	103	Fujitsu Technology Solutions Canada, Inc.	57
Enterprise Rent A Car Canada Limited	230	Future Electronics Inc.	2 417
Entreprises Dominion BlueLine Inc.	2 000	G&K Services Canada Inc.	1 112
Entretien JMP - 157481 Canada Inc.	225	G.A. Boulet Inc.	155
Entrust Technologies Limited	100	G.N. Johnston Equipment Co. Ltd.	749
E-One Canada Ltd.	700	Garda of Canada	3 000
Epson Canada Limited	180	Garlock of Canada Ltd.	271
Equifax Canada Inc.	180	Gastops Ltd.	120
Ernst & Young LLP	1 007	Gaz Metropolitain Inc.	1 374
ESRI Canada Ltd.	3 440	GC Duke Equipment Ltd.	64
Esselle Canada Inc.	105	GE Capital Fleet Services	297
Evans Consoles Inc.	200	GE Capital Information Technology Solutions Inc.	1 000
	270	GEAC Canada Limited	250

Entrepreneurs fédéraux 2003

Employeur	Nbre de Salariés	Employeur	Nbre de Salariés
Château Cartier Resort	180	CPI Canada - Communications & Power Industries	326
Chemise Empire Ltée.	115	Crain-Drummond Inc.	1 187
Chemise JML Ltée.	215	Crowne Plaza Toronto Centre	365
Chesapeake Display and Packaging	101	CS Brooks Canada Inc.	890
Chevron Canada Limited	370	CSG Security Inc.	850
CIMA Société d'ingénierie	425	Cummins Est du Canada Inc.	290
Cisco Systems Canada Co.	676	Cummins Mid Canada Ltd.	128
Cité de La Santé de Laval	2 856	Cummins Ontario Inc.	100
Clariant (Canada) Inc.	161	Cutler-Hammer Engineering Services Division	100
Clean Harbors Canada Inc.	348	D. Bertrand et Fils Inc.	184
Cleyn & Tinker Inc.	634	Dairymaster Canada Ltd.	14 200
CMC Electronique Inc.	1 012	Dairyworld Foods	2 500
CNC Global Limited	298	Dalhousie University	4 200
Coast Hotels Limited	800	Dalsa Inc.	250
Coast Paper Limited	360	Danka Canada Inc.	700
Cochrane Group Inc.	300	Data Business Forms	1 325
Cognos Inc.	1 493	Data General (Canada) Co.	135
CollectCorp Group of Companies	300	Datacard Canada Inc.	100
College Ahuntsic	800	Davey Tree Services a Division of Davey Tree	150
Collège de Saint-Boniface	279	Davin Business Systems Inc.	52
Colliers International Realty Advisors Inc.	32	DDS Dymment Distribution Services Ltd.	102
Colony Hotel Toronto/Singdeer Investment Ltd.	360	Decision One Corporation	242
COM DEV Ltd.	570	Dell Computer Corporation	513
Comcare Limited	4 800	Deloitte & Touche LLP	6 600
Commercial Building Cleaning Ltd.	100	Delphi Solutions Corp.	200
Compass Group Canada (Beaver) Ltd.	14 000	Delta Bessborough - Legacy Hotels Corporation	180
Compugen Systems Ltd.	425	Delta Chelsea - Great Eagle Hotels (Canada) Ltd.	849
Computer Associates Canada Ltd.	170	Delta Ottawa Hotel & Suites	220
Computer Sciences Canada Inc. (CSC)	700	Delta Vancouver Suites (Delta Hotels)	135
Compuware Corporation of Canada	132	Derko Limitée	250
Concordia University	2 848	Deschênes & fils Ltée.	316
Conestoga-Rovers & Associates Limited	550	Dessau-Soprin Inc.	1 500
Connors Bros Ltd.	1 500	Detroit Diesel Allison BC Ltd.	185
Conor Pacific Canada	100	Develcon Electronics Ltd.	10
Consolidated Service Industries Corporation	180	Dew Engineering and Development Limited	95
Consoltech Inc.	853	Diamond and Schmitt Architects Incorporated	110
Continental Pir Communications Ltd.	80	Dictaphone Canada Ltd.	30
Cookshiretex Inc.	120	Diemaco (1984) Inc.	100
Corel Systems Corporation	500	Dillon Consulting Limited	330
Corpay Presentation Group	240	Disco Tissus de Performance	450
Corporate Express Canada Inc.	1 000	Discount Car & Truck Rentals Ltd.	65
Corporate Express Produit de Bureau Inc.	335	Distal Inc.	250
Corporation de l'école Polytechnique	1 500	Dollar Thrifty Automotive Group Canada Ltd.	435
Corporation Technologies Elcon	350	Dolco Printing/The Dolco Corporation	300
Cossette Communication Inc.	1 310	Domtar Inc.	12 000

Entrepreneurs fédéraux 2003

Employeur	Nbre de Salariés	Employeur	Nbre de Salariés
Baxter Corporation	300	Caisse Centrale Desjardins	270
Baxter Foods Limited	390	Carnco Inc.	2 000
Bayer Inc.	2 006	Camosun College	1 000
Bayshore Health Care Ltd.	219	Campbell Ford Sales Ltd.	130
BC Centre for Disease Control Society	300	Canac Marquis Grenier Ltée.	800
BD Canada (Becton Dickinson and Company)	202	Canada Bread Atlantic Limited	1 000
BDO Dunwoody LLP	2 000	Canada Bread Company Limited	2 000
BDP Business Data Services Limited	750	Canada Capital Building Services Ltd.	120
Beaulieu Canada	1 700	Canada Catering Co. Ltd.	600
Beckman Coulter Canada Inc.	183	Canada Cordage Inc.	73
Bee Clean Building Maintenance Inc.	400	Canadian Bank Note Co. Ltd.	500
Bell & Howell Ltd.	70	Canadian Blue Bird	440
Bell Helicopter Textron	1 300	Canadian Buttons Limited	381
Best Facilities Services Ltd.	400	Corps canadien des Commissionnaires	18 000
Betz Dearborn Inc.	180	Canadian Niagara Hotels Inc.	1 200
BF Goodrich Landing Gear Division Oakville	592	Canadian Standards Association	500
Biorex Inc.	125	Canadian Technical Tape Ltd.	100
Black & McDonald Limited	1 200	Canadian Waste Services Inc.	3 578
BOC Canada Limited	1 000	Cancer Care Ontario	250
Bodycote Materials Testing Inc.	524	Canon Canada Inc.	400
Boehringer Ingelheim (Canada) Ltd.	285	Cap Gemini Ernst & Young Canada Inc.	657
Boeing Canada Inc. (Amprior Division)	350	Carls-Universal Systems Ltd.	150
Bolands Limited	200	Carleton University	2 500
Bombardier Aéronautique	17 401	Carrier Canada Ltd.	450
Bombardier Inc.	24 200	Carterm Inc.	115
Bowater Pâtes et Papiers Canada Inc.	5 686	Carsen Group Inc.	592
Bowdens Media Monitoring Limited	289	Carswell, a Division of Thomson Canada Ltd.	155
Bradson Mercantile (1983) Inc.	82	Carter-Horner Inc.	230
Bridge Brand Food Services Ltd.	858	Cascades Resources	581
Bridgestone Firestone Canada Inc.	2 158	Casino Nova Scotia Hotel	302
Bristol Aerospace Ltd.	1 500	Castrol Canada Inc.	135
Bristol Myers Squibb Canada Inc.	450	Catholic Social Services	1 100
Brook Enterprises Inc.	60	CBCL Limited	150
Brookfield Lepage Johnson Controls	1 690	CCH Canadian Limited	360
Brother International Corporation (Canada) Ltd.	136	Cégep Saint-Jean-sur-Richelieu	253
Browning-Ferris Industries Ltd.	500	Centennial Foods Corporation Ltd.	515
BTI Canada Inc.	900	Centre de toxicomanie et de santé mentale	700
Buck Consultants Limited	175	Central Health Services/Retirement Residences Inc.	2 400
Budget Car & Truck Rentals Of Ottawa	180	Central Precision Limited	158
Budget Rent a Car of Edmonton Ltd.	150	Centre de Recherche Industrielle du Québec	250
Burns Int'l Security Services Limited	3 205	Centre Hospitalier Universitaire de Québec	7 000
Burnsland	105	CenturyVallen Limited	290
C & D Cleaning and Security Services Ltd.	250	CF Edible Oils Inc.	800
CAE Electronics Ltd.	4 200	CGI Group Inc.	2 800
Cafétéria de la Capitale Inc.	176	Ch2m Hill Canada Limited	430

Entrepreneurs fédéraux 2003

Employeur	Nbre de Salariés	Employeur	Nbre de Salariés
3m Canada Company	1 908	Anixter Canada Inc.	480
ABB Canada Inc.	2 628	Aoco Limited	300
ABB Bomem Inc.	180	AON Reed Stenhouse Inc.	1 500
Accenture Inc.	1 200	APG Solutions & Technologies Inc.	400
Accès Services Santé Gss Inc.	300	Apotex Inc.	450
Acco Canada Inc.	212	Apple Canada Inc.	124
Acklands-Grainger Inc.	2 000	Aramark Canada Ltd.	8 249
Acres International Limited	680	Arborte Division de/of Premark Canada Inc.	200
Acrodex Incorporated	280	Armtec Limited	380
Action International Inc.	500	Arteif Furniture Manufacturing Inc.	107
Adcom Inc.	100	Arthur Andersen LLP	1 800
Adecco Employment Services Limited	302	Artopex Plus Inc.	290
ADGA Group Consultants Inc.	350	Ash Temple Ltd.	472
ADI Group Inc.	120	Ashland Canada Corp.	523
Adobe Systems Inc.	362	AstraZeneca Canada Inc.	1 500
ADT Security Services Canada Inc.	1 200	ATCO Gas and Pipelines Ltd.	1 400
Advance Electronics Inc.	170	ATCO Structures Inc.	225
AGAT Laboratories Ltd.	250	Atelier Martin-Pêcheur Inc.	118
Agfa Inc.	253	Atlantic Blue Cross Care	675
Agilent Technologies Canada Inc.	315	Atlantic Building Cleaning Limited	470
Ahearn & Soper Inc.	135	Atlantic Industries Limited	130
Air Liquide Canada Ltée.	2 000	Atlantic Rentals Ltd.	149
Air Products Canada Ltd.	350	Atlantic Tractors & Equipment Ltd.	278
Aircraft Appliance & Equipment Ltd.	125	Atlantic Wholesalers Limited	7 000
AIT Corporation	115	Atlantis Systems International	166
Ajilon Canada Inc.	184	Atlas Alloys	630
Alberta Research Council	500	Atlas Specialty Steels Div. of Slater Stainless	635
Alcatel Canada Inc.	550	Aurora Laboratory Services Ltd.	240
Algouquin College of Arts & Technology	1 300	Autodesk Canada Inc.	386
Aiments Martel Inc.	383	Avcorp Industries Inc	485
All Care Health Services Limited	450	Aventis Pasteur Limited	949
Allard-Johnson Communications Inc.	140	Aventis Pharma Inc.	657
Allied International Credit Corp.	380	Aviscar Inc./Avis Rent-A-Car	1 350
Allied Shipbuilders Ltd.	109	Avnet International Canada Ltd	170
Alliedsignal Aerospace Canada	1 142	Av-Tech Inc. B555	200
Allstream IT Services	350	AVW Telav Inc.	611
Alstom Canada Inc./Appareillage Haute Tension	250	Axidata Inc.	150
Aluminor Limited	270	Axys Analytical Services Ltd.	75
Ambassador Resort Hotel & Conference Centre	270	BGE Service & Supply Ltd.	130
Amec Earth & Environmental Ltd.	180	Babcock & Wilcox Canada	1 100
Amec Inc.	900	Bacou-Dalloz Protective Apparel Ltd.	101
Amex Canada Inc	650	Ballard Power Systems Inc.	662
Amphenol Canada Corporation	3 700	Bardon Supplies Limited	280
AMS Management Systems Canada Inc.	225	Barnes Distribution Canada	135
Anachemia Canada Inc.	112	Bartle & Gibson Ltd.	300
	123		

Le secteur public fédéral au 31 mars 2003

Ministères / Organismes	Ensemble des salariés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Comité des griefs des Forces canadiennes	33	23	69,7	1	3	0	0	2	6,1
Commission mixte internationale	32	12	37,5	0	0	2	6,3	1	3,1
Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses Canada	27	14	51,9	0	0	1	3,7	2	7,4
Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes	23	12	52,2	0	0	0	0	0	0
Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire	22	15	68,2	0	0	0	0	0	0
Tribunal canadien des droits de la personne	18	12	66,7	1	5,6	1	5,6	0	0
Commission du droit du Canada	12	8	66,7	1	8,3	2	16,7	0	0
Conseil national des produits agricoles	12	7	58,3	0	0	0	0	0	0
Grefte du Tribunal de la concurrence	12	7	58,3	0	0	2	16,7	0	0
Tribunal canadien des relations professionnelles artistes-producteurs	10	5	50	0	0	0	0	1	10
Secrétariat de l'ALÉNA - Section canadienne	10	6	60	0	0	0	0	4	40
Commission du droit d'auteur du Canada	8	4	50	0	0	0	0	1	12,5
Tribunal de l'aviation civile du Canada	4	4	100	0	0	0	0	0	0
Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada	3	2	66,7	0	0	0	0	0	0
Total	163 314	86 162	52,8	6 425	3,9	9 155	5,6	12 058	7,4

Le secteur public fédéral au 31 mars 2003

Ministères / Organismes	Ensemble des salariés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	
Agence spatiale canadienne	518	197	38	5	1	8	1,5	56	10,8	
Bibliothèque nationale du Canada	493	322	65,3	15	3	32	6,5	28	5,7	
Greffé de la Cour fédérale du Canada	458	308	67,2	10	2,2	29	6,3	41	9	
Communications Canada	438	259	59,1	11	2,5	11	2,5	17	3,9	
Agence de développement économique du Canada pour les régions du Québec	413	230	55,7	7	1,7	13	3,1	23	5,6	
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	403	230	57,1	9	2,2	34	8,4	19	4,7	
Diversification de l'économie de l'Ouest Canada	354	201	56,8	20	5,6	25	7,1	39	11	
Commission nationale des libérations conditionnelles	309	238	77	15	4,9	17	5,5	17	5,5	
Bureau du Directeur général des élections	296	142	48	13	4,4	19	6,4	16	5,4	
Solliciteur général Canada	276	162	58,7	13	4,7	13	4,7	14	5,1	
Office des transports du Canada	262	153	58,4	5	1,9	17	6,5	12	4,6	
Commission canadienne des droits de la personne	212	139	65,6	9	4,2	28	13,2	18	8,5	
Bureau de la sécurité des transports du Canada	209	65	31,1	1	0,5	11	5,3	23	11	
Centre canadien de gestion	188	127	67,6	8	4,3	7	3,7	9	4,8	
Bureau du Registraire de la Cour suprême du Canada	157	105	66,9	8	5,1	11	7	14	8,9	
Bureau du Secrétaire du Gouverneur général	152	94	61,8	1	0,7	13	8,6	7	4,6	
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée	147	91	61,9	4	2,7	13	8,8	7	4,8	
Commissariat aux langues officielles	129	82	63,6	6	4,7	5	3,9	1	0,8	
Cour canadienne de l'impôt	119	76	63,9	5	4,2	8	6,7	8	6,7	
Condition féminine Canada	116	109	94	3	2,6	10	8,6	14	12,1	
Agence canadienne d'évaluation environnementale	108	61	56,5	6	5,6	1	0,9	7	6,5	
Conseil canadien des relations industrielles	94	64	68,1	1	1,1	4	4,3	9	9,6	
Tribunal canadien du commerce extérieur	80	42	52,5	0	0	3	3,8	4	5	
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale	57	40	70,2	4	7	3	5,3	2	3,5	
Commission canadienne du lait	56	32	57,1	1	1,8	0	0	7	12,5	
Bureau du Canada sur le règlement des questions des pensionnats autochtones	56	35	62,5	6	10,7	5	8,9	2	3,6	
Commission des plaintes du public contre la Gendarmerie royale du Canada	39	27	69,2	1	2,6	3	7,7	1	2,6	
Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés Canada	35	20	57,1	0	0	3	8,6	2	5,7	

Le secteur public fédéral au 31 mars 2003

Ministères / Organismes	Ensemble des salariés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	
Développement des ressources humaines Canada	23 434	16 363	69,8	831	3,5	1 861	7,9	1 749	7,5	
Défense nationale	18 909	7 102	37,6	430	2,3	1 066	5,6	883	4,7	
Service correctionnel Canada	14 303	5 946	41,6	938	6,6	755	5,3	662	4,6	
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada	12 750	6 467	50,7	298	2,3	686	5,4	981	7,7	
Pêches et Océans Canada	10 062	3 067	30,5	318	3,2	465	4,6	385	3,8	
Santé Canada	8 506	5 599	65,8	576	6,8	380	4,5	1 017	12	
Statistique Canada	5 833	2 989	51,2	122	2,1	323	5,5	641	11	
Agriculture et Agroalimentaire Canada	5 772	2 597	45	131	2,3	238	4,1	385	6,7	
Industrie Canada	5 629	2 765	49,1	125	2,2	284	5	506	9	
Environnement Canada	5 499	2 258	41,1	123	2,2	240	4,4	491	8,9	
Citoyenneté et Immigration Canada	5 117	3 261	63,7	119	2,3	298	5,8	715	14	
Ministère de la Justice Canada	4 734	3 067	64,8	163	3,4	251	5,3	421	8,9	
Gendarmerie royale du Canada (personnel civil)	4 631	3 579	77,3	183	4	232	5	242	5,2	
Transports Canada	4 495	1 846	41,1	107	2,4	206	4,6	358	8	
Ressources naturelles Canada	4 408	1 679	38,1	103	2,3	187	4,2	375	8,5	
Affaires étrangères et du Commerce international	3 799	1 836	48,3	92	2,4	181	4,8	289	7,6	
Affaires indiennes et du Nord Canada	3 656	2 289	62,6	1 144	31,3	239	6,5	197	5,4	
Anciens Combattants Canada	3 511	2 444	69,6	110	3,1	309	8,8	264	7,5	
Patrimoine canadien	1 924	1 304	67,8	74	3,8	88	4,6	154	8	
Agence canadienne de développement international	1 548	923	59,6	35	2,3	56	3,6	130	8,4	
Commission de la fonction publique du Canada	1 534	1 035	67,5	52	3,4	122	8	174	11,3	
Bureau des passeports	1 219	869	71,3	25	2,1	43	3,5	125	10,3	
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada	1 068	633	59,3	20	1,9	82	7,7	88	8,2	
Ministère des Finances Canada	1 034	519	50,2	12	1,2	34	3,3	72	7	
Commission de l'immigration et du statut de réfugié	946	639	67,5	22	2,3	44	4,7	207	21,9	
Bureau du Conseil privé	724	422	58,3	22	3	26	3,6	36	5	
Archives nationales du Canada	658	332	50,5	19	2,9	37	5,6	26	4	
Commission canadienne des grains	609	212	34,8	30	4,9	47	7,7	49	8	
Agence de promotion économique du Canada atlantique	602	337	56	12	2	21	3,5	9	1,5	

Annexe B : **Autres employeurs**

Les données relatives à la fonction publique fédérale se fondent sur l'exercice qui s'est terminé le 31 mars 2003.

Les données sur les entrepreneurs fédéraux se fondent sur l'année civile 2003.

Les données relatives aux employeurs distincts se fondent sur l'exercice qui s'est terminé le 31 mars 2003.

Tableau 11
Nombre total et répartition des groupes désignés qui occupent un emploi permanent à temps partiel selon le genre et l'échelle de salaire, 2003

Échelle de rémunération	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons with Disabilities			Tous les salariés		
	Total	Hommes	Femmes	%	Total	%	Hommes	Femmes	Total	%	Hommes	Femmes
Moins de 5 000 \$	5 503	2 391	3 112	56,6	84	1,5	35	49	74	1,3	45	29
5 000 \$ - 7 499 \$	3 460	1 228	2 232	64,5	53	1,5	16	37	64	1,8	26	38
7 500 \$ - 9 999 \$	7 554	3 036	4 518	59,8	158	2,1	65	93	98	1,3	36	62
10 000 \$ - 12 499 \$	9 816	4 360	5 456	55,6	196	2,0	98	98	149	1,5	61	88
12 500 \$ - 14 999 \$	9 351	3 097	6 254	66,9	163	1,7	61	102	179	1,9	60	119
15 000 \$ - 17 499 \$	9 998	3 503	6 495	65,0	195	2,0	67	128	193	1,9	52	141
17 500 \$ - 19 999 \$	9 343	2 736	6 607	70,7	178	1,9	47	131	149	1,6	39	110
20 000 \$ - 22 499 \$	9 342	2 733	6 609	70,7	135	1,4	40	95	202	2,2	69	133
22 500 \$ - 24 999 \$	7 252	1 978	5 274	72,7	121	1,7	38	83	139	1,9	34	105
25 000 \$ - 29 999 \$	9 969	3 178	6 791	68,1	143	1,4	42	101	198	2,0	58	140
30 000 \$ - 34 999 \$	5 490	2 002	3 488	63,5	75	1,4	28	47	85	1,5	34	51
35 000 \$ - 39 999 \$	2 835	1 055	1 780	62,8	42	1,5	12	30	58	2,0	17	41
40 000 \$ - 49 999 \$	3 146	1 559	1 587	50,4	41	1,3	20	21	43	1,4	16	27
50 000 \$ et plus	1 210	465	745	61,6	15	1,2	8	7	18	1,5	8	10
Nombre total de salariés	94 269	33 321	60 948	64,7	1 599	1,7	577	1 022	1 649	1,7	555	1 094
									13 064	13,9	5 987	7 077

Tableau 10
Nombre total et répartition des groupes désignés qui occupent un emploi permanent à plein temps selon le genre et l'échelle de salaire, 2003

Échelle de rémunération	Tous les salariés				Autochtones				Personnes handicapées				Membres des minorités visibles			
	Total	Hommes	Femmes	%	Total	%	Hommes	Femmes	Total	%	Hommes	Femmes	Total	%	Hommes	Femmes
Moins de 15 000 \$	2 758	2 060	698	25,3	72	2,6	58	14	41	1,5	35	6	427	15,5	243	184
15 000 \$ - 19 999 \$	3 248	2 017	1 231	37,9	111	3,4	65	46	53	1,6	37	16	317	9,8	224	93
20 000 \$ - 24 999 \$	13 594	5 931	7 663	56,4	389	2,9	181	208	289	2,1	142	147	1 937	14,2	875	1 062
25 000 \$ - 29 999 \$	33 795	11 986	21 809	64,5	708	2,1	247	461	773	2,3	289	484	6 059	17,9	2 117	3 942
30 000 \$ - 34 999 \$	45 645	18 315	27 330	59,9	843	1,8	405	438	1 049	2,3	497	552	7 945	17,4	2 896	5 049
35 000 \$ - 37 499 \$	25 648	11 126	14 522	56,6	452	1,8	217	235	582	2,3	280	302	3 981	15,5	1 490	2 491
37 500 \$ - 39 999 \$	25 140	12 179	12 961	51,6	554	2,2	297	257	671	2,7	376	295	3 664	14,6	1 500	2 164
40 000 \$ - 44 999 \$	83 278	47 609	35 669	42,8	1 476	1,8	910	566	2 491	3,0	1 560	931	10 245	12,3	5 056	5 189
45 000 \$ - 49 999 \$	64 489	37 879	26 610	41,3	989	1,5	659	330	1 699	2,6	1 194	505	7 383	11,4	3 833	3 550
50 000 \$ - 59 999 \$	77 579	52 876	24 703	31,8	1 331	1,7	1 001	330	1 859	2,4	1 387	472	8 106	10,4	4 767	3 339
60 000 \$ - 69 999 \$	46 668	32 337	14 331	30,7	624	1,3	477	147	1 059	2,3	810	249	5 218	11,2	3 375	1 843
70 000 \$ - 84 999 \$	45 038	33 730	11 308	25,1	536	1,2	435	101	1 071	2,4	894	177	5 022	11,2	3 488	1 534
85 000 \$ - 99 999 \$	25 395	20 165	5 230	20,6	257	1,0	210	47	534	2,1	464	70	2 818	11,1	2 092	726
100 000 \$ et plus	29 612	23 683	5 929	20,0	226	0,8	188	38	570	1,9	481	89	2 357	8,0	1 709	648
Nombre total de salariés	521 887	311 893	209 994	40,2	8 568	1,6	5 350	3 218	12 741	2,4	8 446	4 295	65 479	12,5	33 665	31 814

Tableau 9 (suite)
Nombre total de membres de groupes désignés et leur répartition dans les emplois permanents, avec le nombre et le pourcentage des recrutés, promus et qui ont cessé d'occuper un emploi, selon le secteur, 2002 et 2003

	Tous les salariés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	2002	2003	2002	2003	2002	2003	2002	2003	2002	2003
<i>Communications</i>										
Salariés	210 015	206 150	86 244	83 836	3 039	3 032	4 833	4 825	24 433	24 753
Recrutements	26 864	23 360	10 554	8 165	415	414	222	268	4 270	3 796
Promotions	9 896	8 825	4 673	3 902	161	152	187	178	1 357	1 286
Cessations	31 117	25 520	12 944	10 323	509	429	644	496	4 155	3 709
Effet Net	-4 253	-2 160	-2 390	-2 158	-94	-15	-422	-228	115	87
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Représentation										
Part des recrutements	100,0	100,0	41,1	40,7	1,4	1,5	2,3	2,3	11,6	12,0
Part des promotions	100,0	100,0	39,3	35,0	1,5	1,8	0,8	1,1	15,9	16,3
Part des cessations	100,0	100,0	47,2	44,2	1,6	1,7	1,9	2,0	13,7	14,6
	100,0	100,0	41,6	40,5	1,6	1,7	2,1	1,9	13,4	14,5
<i>Autres secteurs</i>										
Salariés	47 525	46 589	12 924	12 723	1 172	1 181	1 267	1 223	3 340	3 363
Recrutements	3 849	3 825	1 323	1 128	106	95	36	28	253	261
Promotions	3 135	2 848	884	810	120	129	70	75	264	234
Cessations	6 208	4 201	1 866	1 195	152	125	157	116	473	272
Effet Net	-2 359	-376	-543	-67	-46	-30	-121	-88	-220	-11
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Représentation										
Part des recrutements	100,0	100,0	27,2	27,3	2,5	2,5	2,7	2,6	7,0	7,2
Part des promotions	100,0	100,0	34,4	29,5	2,8	2,5	0,9	0,7	6,6	6,8
Part des cessations	100,0	100,0	28,2	28,4	3,8	4,5	2,2	2,6	8,4	8,2
	100,0	100,0	30,1	28,4	2,4	3,0	2,5	2,8	7,6	6,5

Tableau 9
Nombre total de membres de groupes désignés et leur répartition dans les emplois permanents, avec le nombre et le pourcentage des recrutés, promus et qui ont cessé d'occuper un emploi, selon le secteur, 2002 et 2003

	Tous les salariés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	2002	2003	2002	2003	2002	2003	2002	2003	2002	2003
<i>Tous les secteurs</i>										
Salariés	623 317	616 159	275 626	270 942	10 346	10 167	14 745	14 390	76 529	78 543
Recrutements	81 433	76 526	31 043	27 634	1 542	1 489	806	832	10 509	9 878
Promotions	41 932	40 648	22 392	21 422	716	688	816	783	6 376	6 671
Cessations	85 865	81 658	33 833	32 169	1 647	1 571	1 719	1 566	9 500	9 640
Effet Net	-4 432	-5 132	-2 790	-4 535	-105	-82	-913	-734	1 009	238
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Représentation	100,0	100,0	44,2	44,0	1,7	1,7	2,4	2,3	12,3	12,7
Part des recrutements	100,0	100,0	38,1	36,1	1,9	1,9	1,0	1,1	12,9	12,9
Part des promotions	100,0	100,0	53,4	52,7	1,7	1,7	1,9	1,9	15,2	16,4
Part des cessations	100,0	100,0	39,4	39,4	1,9	1,9	2,0	1,9	11,1	11,8
<i>Banques</i>										
Salariés	183 690	184 097	130 261	129 468	2 028	2 116	4 070	3 978	34 119	35 431
Recrutements	19 741	17 923	11 212	10 620	157	183	175	231	3 347	2 874
Promotions	22 140	21 091	14 895	14 037	280	240	414	352	4 306	4 508
Cessations	21 127	19 848	13 049	12 794	237	274	400	427	3 072	3 082
Effet Net	-1 386	-1 925	-1 837	-2 174	-80	-91	-225	-196	270	-208
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Représentation	100,0	100,0	70,9	70,3	1,1	1,1	2,2	2,2	18,6	19,2
Part des recrutements	100,0	100,0	56,8	59,3	0,8	1,0	0,9	1,3	17,0	16,0
Part des promotions	100,0	100,0	67,3	66,6	1,3	1,1	1,9	1,7	19,4	21,4
Part des cessations	100,0	100,0	61,8	64,5	1,1	1,4	1,9	2,2	14,6	15,5
<i>Transports</i>										
Salariés	181 644	178 749	46 068	44 725	4 105	3 836	4 571	4 360	14 601	14 948
Recrutements	30 896	31 293	7 915	7 669	863	797	373	304	2 630	2 932
Promotions	6 645	7 756	1 919	2 643	154	165	142	176	429	622
Cessations	27 334	32 013	5 945	7 829	749	743	517	526	1 795	2 569
Effet Net	3 562	-720	1 970	-160	114	54	-144	-222	835	363
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Représentation	100,0	100,0	25,4	25,0	2,3	2,1	2,5	2,4	8,0	8,4
Part des recrutements	100,0	100,0	25,6	24,5	2,8	2,5	1,2	1,0	8,5	9,4
Part des promotions	100,0	100,0	28,9	34,1	2,3	2,1	2,1	2,3	6,5	8,0
Part des cessations	100,0	100,0	21,7	24,5	2,7	2,3	1,9	1,6	6,6	8,0

Tableau 8
Membres des groupes désignés qui ont cessé leurs fonctions en 2003 et leur répartition
dans les cessations de fonctions selon la catégorie professionnelle en 2002 et 2003

Catégorie professionnelle	Tous les salariés	Femmes				Autochtones				Personnes handicapées				Membres des minorités visibles			
		Nombre	2003	%	2002	Nombre	2003	%	2002	Nombre	2003	%	2002	Nombre	2003	%	2002
Cadres supérieurs	613	109	17,8	19,8	4	0,7	0,5	9	1,5	2,5	20	3,3	2,7				
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	6 158	2 228	36,2	36,2	59	1,0	0,8	123	2,0	2,0	513	8,3	8,6				
Professionnels	8 109	3 449	42,5	40,8	79	1,0	0,9	151	1,9	1,8	1 203	14,8	15,1				
Personnel semi-professionnel et technique	3 479	785	22,6	22,1	64	1,8	1,7	70	2,0	2,0	200	5,7	5,8				
Surveillants	1 718	951	55,4	54,4	23	1,3	1,7	39	2,3	1,6	203	11,8	9,6				
Contremaîtres	828	54	6,5	9,0	18	2,2	3,2	20	2,4	3,2	45	5,4	4,0				
Personnel administratif et de bureau principal	3 273	2 314	70,7	70,6	54	1,6	1,2	83	2,5	2,1	491	15,0	11,1				
Personnel spécialisé de la vente et des services	1 281	589	46,0	42,9	14	1,1	1,2	27	2,1	2,2	91	7,1	5,5				
Travailleurs qualifiés et artisans	4 492	184	4,1	3,3	105	2,3	2,2	144	3,2	3,4	333	7,4	6,2				
Personnel de bureau	24 482	16 225	66,3	66,8	409	1,7	1,7	536	2,2	2,2	3 495	14,3	13,1				
Personnel intermédiaire de la vente et des services	4 165	2 742	65,8	60,6	133	3,2	3,1	54	1,3	1,7	359	8,6	8,5				
Travailleurs manuels spécialisés	20 018	2 005	10,0	6,9	492	2,5	2,9	257	1,3	1,5	2 488	12,4	10,8				
Autre personnel de la vente et des services	1 560	507	32,5	32,7	49	3,1	2,6	33	2,1	1,5	163	10,4	12,2				
Autres travailleurs manuels	1 617	108	6,7	5,4	69	4,3	4,5	23	1,4	1,5	46	2,8	4,4				
Nombre total des salariés	81 793	32 250	39,4	40,1	1 572	1,9	1,9	1 569	1,9	2,0	9 650	11,8	11,0				

Tableau 7
Membres des groupes désignés promus en 2003 et leur répartition des promotions selon la catégorie professionnelle en 2002 et 2003

Catégorie professionnelle	Tous les salariés	Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles					
		Nombre	2003		2002		Nombre	2003		2002		Nombre	2003		2002	
			%	%	%	%		%	%	%	%					
Cadres supérieurs	355	93	26,2	25,0	0	0	1,0	3	0,8	0,5	11	3,1	4,9			
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	7 863	3 982	50,6	50,6	86	1,1	1,1	138	1,8	1,8	967	12,3	11,0			
Professionnels	7 510	3 759	50,1	50,4	69	0,9	1,2	125	1,7	1,7	1 725	23,0	20,4			
Personnel semi-professionnel et technique	1 758	328	18,7	22,4	50	2,8	2,0	39	2,2	1,7	117	6,7	7,6			
Surveillants	2 469	1 577	63,9	63,7	31	1,3	1,7	42	1,7	1,7	390	15,8	15,2			
Contremaîtres	971	60	6,2	6,8	23	2,4	2,3	34	3,5	3,0	63	6,5	6,3			
Personnel administratif et de bureau principal	4 218	3 094	73,4	76,8	58	1,4	1,6	78	1,8	2,1	920	21,8	20,1			
Personnel spécialisé de la vente et des services	598	222	37,1	37,3	11	1,8	1,4	8	1,3	2,2	67	11,2	7,5			
Travailleurs qualifiés et artisans	1 045	36	3,4	4,8	80	7,7	5,8	33	3,2	3,1	64	6,1	6,5			
Personnel de bureau	10 097	6 701	66,4	67,5	166	1,6	1,6	197	2,0	2,1	1 928	19,1	17,1			
Personnel intermédiaire de la vente et des services	604	355	58,8	59,1	13	2,2	3,4	8	1,3	1,4	59	9,8	10,3			
Travailleurs manuels spécialisés	2 596	1 095	42,2	8,2	80	3,1	5,4	65	2,5	2,7	307	11,8	8,7			
Autre personnel de la vente et des services	414	122	29,5	13,9	11	2,7	1,6	6	1,4	1,3	42	10,1	9,7			
Autres travailleurs manuels	184	18	9,8	8,6	10	5,4	2,9	8	4,3	0,5	14	7,6	4,8			
Nombre total des salariés	40 682	21 442	52,7	53,5	688	1,7	1,7	784	1,9	1,9	6 674	16,4	15,2			

Tableau 6
Membres des groupes désignés recrutés en 2003 et leur répartition les recrutements selon la catégorie professionnelle en 2002 et 2003

Catégorie professionnelle	Tous les salariés	Femmes				Autochtones				Personnes handicapées				Membres des minorités visibles			
		Nombre	2003		2002		Nombre	2003		2002		Nombre	2003		2002		
			Nombre	%	%	%		Nombre	%	%	%		Nombre	%	%		
Cadres supérieurs	320	67	20,9	18,9	1	0,3	0	3	0,9	0,8	8	2,5	3,1				
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	5 067	1 819	35,9	33,7	39	0,8	0,8	40	0,8	0,7	440	8,7	10,7				
Professionnels	7 750	3 144	40,6	39,2	52	0,7	0,9	67	0,9	0,8	1 204	15,5	14,9				
Personnel semi-professionnel et technique	3 509	893	25,4	27,4	66	1,9	2,0	38	1,1	0,9	220	6,3	5,1				
Surveillants	796	373	46,9	50,7	14	1,8	0,5	10	1,3	0,5	90	11,3	8,1				
Contremaîtres	397	49	12,3	12,3	11	2,8	2,4	6	1,5	1,4	19	4,8	5,8				
Personnel administratif et de bureau principal	2 811	1 752	62,3	62,6	33	1,2	1,2	47	1,7	1,0	442	15,7	14,0				
Personnel spécialisé de la vente et des services	811	204	25,2	28,2	11	1,4	1,1	6	0,7	0,7	72	8,9	7,0				
Travailleurs qualifiés et artisans	3 152	118	3,7	3,5	101	3,2	2,4	29	0,9	1,3	202	6,4	9,2				
Personnel de bureau	22 025	13 808	62,7	62,9	323	1,5	1,4	284	1,3	0,9	3 284	14,9	15,7				
Personnel intermédiaire de la vente et des services	3 953	2 487	62,9	61,9	141	3,6	3,3	53	1,3	0,9	464	11,7	11,7				
Travailleurs manuels spécialisés	23 090	2 514	10,9	10,2	578	2,5	2,7	235	1,0	1,1	3 148	13,6	11,5				
Autre personnel de la vente et des services	1 988	716	36,0	41,3	48	2,4	2,7	14	0,7	1,0	279	14,0	16,2				
Autres travailleurs manuels	1 516	71	4,7	5,9	75	4,9	5,3	8	0,5	1,3	54	3,6	2,8				
Nombre total des salariés	77 185	28 015	36,3	39,1	1 493	1,9	1,9	840	1,1	1,0	9 926	12,9	12,8				

Tableau 5
Membres des groupes désignés en 2003 et leur répartition selon la catégorie professionnelle en 2002 et 2003

Catégorie professionnelle	Tous les salariés	Femmes				Autochtones				Personnes handicapées				Membres des minorités visibles			
		Nombre	2003	%	2002	Nombre	2003	%	2002	Nombre	2003	%	2002	Nombre	2003	%	2002
Cadres supérieurs	4 834	984	20,4	19,9	31	0,6	0,8	98	2,0	1,9	191	4,0	3,9				
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	65 798	28 520	43,3	43,0	633	1,0	0,9	1 329	2,0	2,0	6 523	9,9	9,4				
Professionnels	80 820	36 428	45,1	44,9	741	0,9	0,9	1 470	1,8	1,9	14 346	17,8	17,3				
Personnel semi-professionnel et technique	36 531	6 405	17,5	17,3	571	1,6	1,5	752	2,1	1,9	2 008	5,5	5,4				
Surveillants	20 622	13 045	63,3	63,4	322	1,6	1,7	409	2,0	2,0	2 760	13,4	12,7				
Contremaîtres	9 158	429	4,7	4,6	230	2,5	2,4	306	3,3	3,1	503	5,5	5,1				
Personnel administratif et de bureau principal	33 292	26 420	79,4	80,1	440	1,3	1,5	757	2,3	2,3	6 032	18,1	17,0				
Personnel spécialisé de la vente et des services	6 644	2 134	32,1	37,8	110	1,7	1,5	122	1,8	2,0	482	7,3	7,0				
Travailleurs qualifiés et artisans	54 161	1 695	3,1	3,3	1 249	2,3	2,3	1 655	3,1	3,2	3 850	7,1	7,3				
Personnel de bureau	188 068	126 185	67,1	67,7	2 990	1,6	1,6	4 849	2,6	2,6	29 381	15,6	15,1				
Personnel intermédiaire de la vente et des services	27 768	18 213	65,6	66,1	551	2,0	1,9	456	1,6	1,6	3 385	12,2	11,6				
Travailleurs manuels spécialisés	77 694	9 101	11,7	11,4	1 968	2,5	2,6	1 839	2,4	2,5	7 491	9,6	9,4				
Autre personnel de la vente et des services	9 972	3 035	30,4	29,8	218	2,2	2,1	213	2,1	2,2	1 540	15,4	10,9				
Autres travailleurs manuels	5 140	377	7,3	7,3	220	4,3	4,1	170	3,3	3,8	281	5,5	5,9				
Nombre total des salariés	620 502	272 971	44,0	44,4	10 274	1,7	1,7	14 425	2,3	2,3	78 773	12,7	12,2				

Tableau 4
Répartition des groupes désignés selon la région métropolitaine de recensement et la province en 1987, 2002 et 2003

Région métropolitaine de recensement, province et territoire	Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	1987 (%)	2002 (%)	2003 (%)	1987 (%)	2002 (%)	2003 (%)	1987 (%)	2002 (%)	2003 (%)	1987 (%)	2002 (%)	2003 (%)
Calgary	47,6	45,3	45,8	0,5	1,6	1,7	1,9	2,9	2,9	5,6	10,1	10,7
Edmonton	44,5	41,1	41,3	0,7	2,5	2,6	2,0	3,0	2,8	4,4	9,3	9,8
Halifax	41,2	45,7	46,0	0,5	1,0	1,3	1,6	3,4	3,5	1,9	3,8	4,1
Montréal	39,0	45,5	45,0	0,3	0,7	0,5	1,1	1,3	1,3	3,0	6,1	6,8
Regina	42,9	52,3	53,9	0,4	2,1	2,1	2,4	4,8	4,5	1,6	4,2	3,7
Toronto	47,1	46,4	46,1	0,6	0,9	0,9	1,5	2,0	2,0	12,0	24,4	25,0
Vancouver	40,4	42,6	42,2	0,5	1,7	1,8	1,5	2,8	2,8	7,9	24,2	25,5
Winnipeg	32,7	38,1	38,2	0,8	4,7	5,1	1,8	3,6	3,8	2,9	6,5	6,9
Ontario	44,2	45,7	45,3	0,7	1,2	1,2	1,6	2,3	2,3	7,3	17,0	17,5
Québec	39,8	45,1	44,7	0,4	0,8	0,7	1,1	1,3	1,3	2,6	5,2	5,6
Nouvelle-Écosse	34,4	48,2	48,9	0,4	0,9	1,0	3,5	3,3	3,4	1,3	3,1	3,2
Nouveau-Brunswick	32,2	52,0	50,8	0,4	1,0	0,9	1,8	2,7	2,6	1,1	1,7	1,7
Manitoba	30,5	37,2	37,1	1,0	5,1	5,4	1,7	3,5	3,6	2,6	5,6	5,8
Colombie-Britannique	41,5	43,8	43,8	0,7	2,0	2,0	1,7	2,9	2,9	6,2	18,9	20,1
Île-du-Prince-Édouard	38,0	47,7	47,6	0,2	0,5	0,3	1,2	2,1	2,1	1,0	0,6	0,6
Saskatchewan	35,1	41,9	41,7	1,4	5,5	5,6	1,8	3,4	3,2	1,2	3,1	2,9
Alberta	45,3	43,6	43,1	0,7	2,1	2,1	1,9	3,1	3,0	4,0	8,6	9,0
Terre-Neuve	38,4	47,4	47,9	0,6	3,4	3,3	1,0	2,2	2,0	0,7	1,0	0,9
Yukon	31,4	58,5	53,1	3,8	6,2	5,9	0,8	3,1	5,9	1,4	3,6	4,8
Territoires du Nord-Ouest	21,9	30,9	23,9	9,6	17,0	15,8	1,4	1,3	2,2	2,5	2,8	5,5
Nunavut												
Canada	40,9	44,4	44,0	0,7	1,7	1,7	1,6	2,3	2,3	5,0	12,2	12,7

Tableau 3
Membres des groupes désignés selon le sexe, la région métropolitaine de recensement et la province, 2003

Région métropolitaine de recensement, province et territoire	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Calgary	30 807	16 698	14 109	513	238	255	896	515	381	3 310	1 650	1 660
Edmonton	17 724	10 398	7 326	467	254	213	504	328	176	1 737	903	834
Halifax	7 811	4 215	3 596	101	62	39	277	187	90	322	151	171
Montréal	84 952	46 687	38 265	456	241	215	1 091	641	450	5 746	2 961	2 785
Regina	3 401	1 567	1 834	73	32	41	152	70	82	126	53	73
Toronto	167 103	90 112	76 991	1 584	826	758	3 353	2 022	1 331	41 815	20 395	21 420
Vancouver	50 014	28 904	21 110	895	555	340	1 378	889	489	12 762	6 285	6 477
Winnipeg	20 863	12 885	7 978	1 066	641	425	786	558	228	1 442	849	593
Régions métropolitaines de recensement	382 675	211 466	171 209	5 155	2 869	2 286	8 437	5 210	3 227	67 260	33 247	34 013
Ontario	279 667	153 036	126 631	3 338	1 870	1 468	6 410	3 967	2 443	48 902	24 483	24 419
Québec	111 543	61 653	49 890	810	453	357	1 425	858	567	6 301	3 261	3 040
Nouvelle-Écosse	14 178	7 250	6 928	146	88	58	482	282	200	459	210	249
Nouveau-Brunswick	12 856	6 330	6 526	115	58	57	335	180	155	213	100	113
Manitoba	27 009	17 001	10 008	1 453	887	566	974	706	268	1 568	944	624
Colombie-Britannique	69 289	38 952	30 337	1 378	796	582	1 997	1 230	767	13 915	6 852	7 063
Île-du-Prince-Édouard	1 169	612	557	4	2	2	24	13	11	7	3	4
Saskatchewan	13 590	7 920	5 670	764	561	203	430	262	168	397	220	177
Alberta	60 797	34 572	26 225	1 303	695	608	1 805	1 133	672	5 471	2 801	2 670
Terre-Neuve	6 840	3 567	3 273	223	122	101	137	86	51	59	33	26
Yukon	290	136	154	17	6	11	17	6	11	14	9	5
Territoires du Nord-Ouest	855	651	204	135	92	43	19	15	4	47	32	15
Nunavut												
Canada	620 502	347 531	272 971	10 274	5 985	4 289	14 425	9 020	5 405	78 773	39 762	39 011

* Le total pour le Canada n'est pas égal à la somme des totaux provinciaux.

Tableau 2
Répartition des groupes désignés selon le secteur industriel et le sous-secteur en 1987, 2002 et 2003

Secteur et sous-secteur	Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	1987 (%)	2002 (%)	2003 (%)	1987 (%)	2002 (%)	2003 (%)	1987 (%)	2002 (%)	2003 (%)	1987 (%)	2002 (%)	2003 (%)
<i>Tous les secteurs</i>	40,9	44,4	44,0	0,7	1,7	1,7	1,6	2,3	2,3	5,0	12,2	12,7
<i>Banques</i>	76,1	71,1	70,3	0,6	1,1	1,1	1,8	2,2	2,2	9,5	18,4	19,2
Transport aérien	36,5	39,3	39,8	0,4	2,3	2,2	0,8	1,6	1,5	3,5	9,8	10,0
Services au transport aérien	27,2	28,0	27,6	0,3	1,9	1,8	0,4	1,9	1,7	3,5	13,7	16,5
Transport et services ferroviaires	8,1	11,6	11,9	0,8	2,6	2,5	1,6	4,2	4,1	2,7	6,4	6,5
Transport par eau	11,9	15,3	14,1	1,4	2,2	2,1	1,5	1,5	1,4	3,4	3,2	3,3
Services du transport par eau	6,9	11,4	12,9	0,8	3,8	3,6	1,6	5,7	5,5	1,3	11,7	12,0
Camionnage	13,6	16,0	16,0	0,7	2,0	1,8	1,3	2,0	2,0	1,5	4,7	5,1
Transport en commun	17,0	40,1	41,1	1,1	2,2	2,1	3,1	3,0	2,9	2,1	7,9	7,8
Transport par pipeline	18,3	28,5	27,7	1,2	1,7	1,7	4,2	3,1	3,1	5,4	8,0	7,8
Transports	16,9	25,5	25,1	0,7	2,3	2,1	1,4	2,5	2,4	2,6	8,0	8,3
Diffusion des télécommunications	34,8	40,4	40,4	0,4	1,1	1,2	1,3	1,6	2,0	2,9	7,4	8,2
Transmission des télécommunications	46,7	45,4	44,9	0,5	1,3	1,3	1,1	2,0	1,9	4,6	11,6	12,0
Services postaux et de messagers	35,0	37,1	36,6	0,8	1,8	1,8	1,7	2,9	2,9	4,1	13,3	13,5
Communications	39,6	41,2	40,8	0,6	1,4	1,5	1,4	2,3	2,3	4,0	11,6	11,9
Mines de métaux	7,0	11,9	12,6	2,7	15,9	16,6	1,2	3,6	3,5	1,0	2,8	2,9
Industries de la farine, céréales et aliments pour animaux	20,2	19,4	19,9	0,5	1,1	1,0	1,7	1,0	0,7	1,9	3,0	3,0
Silos à grain	15,1	23,2	23,5	0,5	2,2	2,2	1,4	2,6	2,0	1,1	2,7	2,6
Industrie de l'énergie électrique	0	20,1	20,0	0	0,8	0,9	0	2,8	2,9	0	9,3	9,4
Sociétés de financement des entreprises	49,4	50,9	51,6	0	1,2	1,2	0,9	2,2	2,0	3,4	6,9	7,0
Architectes, ingénieurs et autres	20,7	24,3	23,4	0,3	3,0	2,9	2,8	5,1	5,0	5,6	15,5	14,6
Autres services aux entreprises	19,1	22,9	22,5	0,2	1,6	1,6	0,4	1,9	1,8	6,1	6,8	8,4
Autres secteurs	21,2	27,5	27,6	0,9	2,6	2,7	2,3	2,6	2,6	2,6	7,0	7,2

Tableau 1
Membres des groupes désignés selon le sexe, le secteur industriel et le sous-secteur, 2003

Secteur et sous-secteur	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Banque centrale	1 063	495	568	14	8	6	20	12	8	126	70	56
Banques à charte et autres intermédiaires de type bancaire	183 034	54 134	128 900	2 102	450	1 652	3 958	1 293	2 665	35 305	12 291	23 014
Secteur bancaire	184 097	54 629	129 468	2 116	458	1 658	3 978	1 305	2 673	35 431	12 361	23 070
Industries du transport aérien	47 556	28 629	18 927	1 043	563	480	710	457	253	4 735	2 537	2 198
Industries des services relatifs au transport aérien	18 616	13 476	5 140	340	253	87	309	246	63	3 067	1 930	1 137
Industries du transport et des services ferroviaires	31 764	27 975	3 789	808	732	76	1 309	1 207	102	2 051	1 683	368
Industries du transport par eau	6 838	5 876	962	146	110	36	96	89	7	223	178	45
Industries des services relatifs au transport par eau	6 980	6 080	900	252	239	13	382	367	15	835	723	112
Industries du camionnage	48 170	40 468	7 702	870	736	134	981	848	133	2 478	1 865	613
Industries du transport en commun	14 807	8 714	6 093	314	200	114	422	310	112	1 155	733	422
Autres industries du transport	590	464	126	1	1	0	7	6	1	46	38	8
Autres industries des services relatifs aux transports	644	217	427	10	1	9	34	14	20	109	47	62
Industrie du transport par pipelines	3 696	2 671	1 025	61	48	13	114	93	21	289	179	110
Secteur des transports	179 661	134 570	45 091	3 845	2 883	962	4 364	3 637	727	14 988	9 913	5 075
Industries de la diffusion des télécommunications	38 041	22 690	15 351	467	245	222	774	519	255	3 131	1 721	1 410
Industrie de la transmission des télécommunications	85 757	47 280	38 477	1 079	586	493	1 670	962	708	10 260	5 581	4 679
Autres industries des télécommunications	2 379	1 364	1 015	18	11	7	21	13	8	376	214	162
Industries des services postaux et services de messagers	82 715	52 418	30 297	1 479	832	647	2 389	1 604	785	11 133	7 497	3 636
Secteur des communications	208 892	123 752	85 140	3 043	1 674	1 369	4 854	3 098	1 756	24 900	15 013	9 887
Mines de métaux	3 133	2 737	396	520	454	66	111	101	10	91	80	11
Industries de la viande et de la volaille	871	565	306	10	9	1	27	18	9	12	8	4
Industrie de la transformation du poisson	402	247	155	104	65	39	7	7	0	20	13	7
Industries de la farine, des céréales de table préparées et des aliments pour animaux	3 246	2 601	645	31	29	2	24	20	4	96	67	29
Industries de l'emboutissage, du matriçage et du revêtement de produits en métal	424	290	134	10	6	4	11	9	2	41	29	12
Industrie de la construction et de la réparation de navires	77	72	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Industries des produits chimiques d'usage industriel n.c.a.	1 168	838	330	5	4	1	22	18	4	61	46	15
Gestion de travaux de construction	306	203	103	2	1	1	116	1	1	20	12	8
Industrie des silos à grain	5 718	4 375	1 343	125	95	30	116	98	18	146	95	51
Industrie de l'énergie électrique	14 495	11 595	2 900	125	104	21	420	381	39	1 362	1 119	243
Produits agricoles, commerce de gros	487	210	277	16	3	13	13	4	9	27	10	17
Sociétés de financement des entreprises	3 408	1 648	1 760	42	22	20	69	34	35	239	108	131
Sociétés d'assurance-dépôts	91	46	45	1	1	0	0	0	0	11	5	6
Autres exploitants immobiliers	87	43	44	0	0	0	0	0	0	11	4	7
Bureaux d'architectes, d'ingénieurs et autres services scientifiques et techniques	3 339	2 557	782	98	80	18	167	142	25	486	389	97
Autres services aux entreprises	5 208	4 036	1 172	83	56	27	95	78	17	437	314	123
Affaires étrangères et aide internationale	307	106	201	5	1	4	6	4	2	42	12	30
Gestion des ressources humaines	733	309	424	19	12	7	30	13	17	45	20	25
Gestion des services économiques	1 720	711	1 009	42	13	29	63	28	35	171	61	110
Musées et archives	1 206	507	699	24	12	12	33	17	16	48	25	23
Théâtres et autres spectacles	693	419	274	6	2	4	9	5	4	35	19	16
Autres salariés assujettis à la Loi	47 119	34 115	13 004	1 268	969	299	1 225	978	247	3 401	2 436	965
Total – Tous les secteurs	620 502	347 531	272 971	10 274	5 985	4 289	14 425	9 020	5 405	78 773	39 762	39 011

Annexe A: Résumé statistique

temporaires. Le tableau 9 est un résumé des données sur les groupes désignés comparant la représentation des groupes dans l'effectif au pourcentage de tous les salariés recrutés, promus et qui ont cessé leurs fonctions, et qui étaient membres des groupes. Il ne comprend que les travailleurs permanents (à plein temps et à temps partiel). Les deux derniers tableaux (les tableaux 10 et 11) présentent des données sur les salariés à plein temps et à temps partiel affichés séparément.

Veillez vous reporter au chapitre « Notations des employeurs » pour une liste complète des employeurs compris dans le regroupement de 2003.

Conformément à l'article 20 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, le ministre du Travail doit, chaque année, déposer au Parlement un regroupement et une analyse de tous les rapports des employeurs reçus en vertu des exigences de la Loi.

Il s'agit de la dix-septième année consécutive au cours de laquelle un regroupement des rapports soumis par les employeurs relevant de la compétence fédérale a été rendu disponible. Ce regroupement comprend des tableaux détaillés pour 2003 ainsi que des tableaux montrant la représentation des groupes désignés pour 1987, 2002 et 2003. Les tableaux 1 à 8 dans cette annexe présentent des données englobant les salariés à plein temps, à temps partiel et

- En juillet, des agents du Groupe de la promotion et de la protection des droits de la personne du ministère mexicain de l'Intérieur ont rencontré RHDCC-Travail et d'autres ministères du gouvernement afin d'élaborer un guide de politiques de droits de la personne et des façons de consulter le public sur les questions relatives aux droits de la personne;
- En août, des agents de la Commission nationale indienne des droits de la personne se sont enquis des politiques, des programmes et du cadre législatif du Canada en matière de promotion et de protection des droits des personnes handicapées;
- En septembre, des délégués du Groupe de la politique d'égalité d'accès et des sexes de l'Espagne ont demandé de l'aide dans l'avancement de plans assurant l'égalité pour les femmes dans le milieu de travail;
- En octobre, le Comité sur les affaires sociales du Parlement vietnamien a mené une étude au Canada pour obtenir de l'information devant améliorer l'égalité des sexes par l'établissement de politiques et d'une législation dans ce pays;
- En novembre, le Migration Policy Group, un organisme non gouvernemental de la Belgique lié au Parlement européen, a rencontré les agents de RHDCC-Travail pour obtenir des renseignements et discuter de questions relatives à la diversité locale au Canada;
- En décembre, Le Centre pour l'avancement des femmes sur le marché du travail du Japon a rencontré les représentants de RHDCC-Travail pour discuter de questions relatives à l'égalité des sexes.

Des indicateurs de rendement et un cadre d'imputabilité seront élaborés afin de mesurer les progrès en fonction des extrants, des objectifs et des répercussions. Des repères et des jalons seront aussi répertoriés et suivis dans un rapport final du ministre.

Intérêt étranger pour l'expérience canadienne de l'équité en matière d'emploi

Le modèle d'équité en matière d'emploi canadien a attiré l'intérêt international et a contribué à faire du Canada un leader mondial dans ce secteur. D'autres pays ont été inspirés à élaborer leurs propres programmes d'équité en matière d'emploi. *La Loi sur l'équité en matière d'emploi* de 1998 de la République d'Afrique du Sud en est un exemple. Un certain nombre de délégations étrangères ont aussi rencontré les représentants de RHDCC-Travail afin de discuter de l'expérience canadienne. Cet intérêt international donne la possibilité à RHDCC-Travail de mettre en évidence au monde entier l'expertise du Canada en ce qui a trait à l'équité en matière d'emploi.

Voici les visites internationales qui ont eu lieu en 2004 :

- En mars, des délégués du Danemark ont été informés de la façon dont les immigrants canadiens et les minorités visibles sont intégrés dans le milieu de travail;
- En juin, une délégation du Conseil d'intégration suédois a étudié les programmes canadiens relatifs à l'équité en matière d'emploi afin de déterminer une façon de les adapter aux fins d'utilisation dans ce pays;

obstacles actuels dans le milieu de travail et devraient aussi faciliter les discussions entre les intervenants et établir un programme continu d'activités de coopération. La publication d'un rapport des résultats donnera aux employeurs l'accès à des exemples de bonnes pratiques.

En partenariat avec l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada (AGRHFPC), RHDCC-Travail animera des ateliers d'engagement et d'éducation dans les ministères fédéraux et chez les employeurs distincts dans le but de créer une synergie parmi les employeurs du secteur public, les syndicats et les autres organismes.

RHDCC-Travail travaillera aussi avec le CCDF afin d'élaborer des façons de recueillir et d'analyser les données de vérification et de mettre en œuvre les recommandations formulées dans le document d'information *Examen des obstacles en milieu de travail et des pratiques des employeurs*.

Finalement, RHDCC-Travail élaborera des produits de communication et des outils à l'intention des employeurs, des syndicats et des salariés afin de faire ressortir les avantages de l'intégration des Autochtones et des minorités visibles au milieu du travail et d'expliquer les coûts liés au racisme et à la discrimination.

L'étape III évaluera le travail accompli et établira des orientations futures à l'aide d'une évaluation des besoins et d'un plan d'action. Les conclusions des consultations et des projets ayant fait l'objet d'un contrat serviront aussi de fondement pour ce plan dans les années futures.

intervenant·s tels que l'Assemblée des Premières Nations, le Conseil national des Métis, la Fondation canadienne des relations raciales et le Centre de recherche-action sur les relations raciales (CRRAR).

Des documents d'information seront également produits sur les sujets suivants :

Comblant le fossé du savoir : en faisant le point sur la documentation publiée

actuelle ou autrement disponible sur la discrimination et ses coûts dans le milieu de travail; en analysant la preuve (quantitative et qualitative) des obstacles liés à la discrimination raciale en matière d'emploi; et en comparant la situation au Canada avec les milieux de travail des autres pays.

Examen des approches : en étudiant ce qui

a été fait au Canada pour éliminer les obstacles liés à la discrimination raciale dans le milieu de travail (politiques, programmes, initiatives, etc.) et en déterminant ce qui a réussi et pourquoi. Cet examen englobera les initiatives prises par les employeurs sous la juridiction de RHDCC-Travail aussi bien que les autres initiatives gouvernementales.

Examen des obstacles en milieu de travail et des pratiques des employeurs : en analysant les vérifications de la CCDP, en résumant les obstacles communs et en documentant les bonnes pratiques que les employeurs ont utilisé pour éliminer les obstacles, cet examen établira une base de référence pour collecter et analyser les données de vérification de façon continue.

L'étape II multipliera les relations avec les intervenants et assurera une distribution

efficace du matériel et des outils aux

praticiens. RHDCC-Travail mènera des consultations pancanadiennes et animera des ateliers éducatifs avec les employeurs, les syndicats et les membres du public. Ces réunions auront pour but d'étudier les

prendre des mesures pratiques pour répondre aux besoins spéciaux de ce groupe et ainsi contribuer à les garder au sein du milieu de travail.

Dans le cadre de cette stratégie, RHDCC-

Travail collabore avec l'Institut national de recherche et de gestion de l'incapacité au travail (INRGIT). INRGIT a élaboré un

éventail complet d'outils que les employeurs peuvent utiliser pour veiller à ce que les travailleurs qui ont subi des blessures ou

des maladies invalidantes en milieu de travail puissent revenir sans danger et le plus rapidement possible. Le programme favorise autant les politiques de réhabilitation que les politiques des aménagements spéciaux.

Stratégie du milieu de travail sans racisme

RHDCC-Travail s'est joint au ministère du Patrimoine canadien afin d'élaborer une stratégie du milieu de Travail sans Racisme. RHDCC-Travail est maintenant l'organisation responsable de travailler directement avec les employeurs en vue d'offrir de l'information éducative et de la formation à plus de 1 500 employeurs à travers le Canada sur la façon d'enrayer le racisme dans le milieu du travail.

L'objectif de la stratégie consiste à éliminer les obstacles à la participation des membres de minorités visibles et des Autochtones au milieu de travail. Elle comprend des

mesures à prendre pour sensibiliser les employeurs au potentiel stratégique

d'utiliser cette importante source de capital humain. Au cours de sa première année, la

stratégie comporte trois étapes :

L'étape I servira à établir le cadre en

préparant la documentation de base, en rédigeant un document de travail pour cibler les consultations qui s'ensuivront et en tenant des rencontres avec les principaux

2. **Analyse** : Lorsque l'étape 1 a été terminée de façon satisfaisante, l'agent d'équité en milieu de travail aide l'employeur à préparer une analyse de son effectif afin de déterminer tout écart entre la représentation des quatre groupes désignés au sein de l'entreprise et leur disponibilité au sein de la population apte au travail, telle que définie par le Recensement du Canada de 2001. Lorsque l'analyse a atteint un niveau acceptable, l'agent guide l'employeur dans la réalisation d'une « Etude des systèmes d'emploi » afin de déterminer les obstacles systémiques à la représentation équitable des groupes désignés dans cet effectif.

3. **Plan d'équité en matière d'emploi** : L'achèvement réussi des étapes 1 et 2 permet à l'employeur d'élaborer un plan de travail efficace comprenant des objectifs numériques et qualitatifs. Ce plan de travail devient un plan de mise en œuvre qui mènera l'organisation à la réalisation d'un effectif représentatif.

4. **Conclusions et gestion de la vérification** : Cette dernière étape comporte une visite sur place au cours de laquelle l'agent vérifie l'engagement de l'organisation et approuve son plan d'équité en matière d'emploi. À cette réunion, les deux parties veillent à ce qu'un système de contrôle soit en place pour surveiller le progrès accompli vers l'atteinte des objectifs établis dans le plan.

Planification stratégique pour l'équité en matière d'emploi

Bien que la situation des groupes désignés se soit améliorée depuis la mise en vigueur de la Loi, il y a encore de fortes pressions

pour qu'avance plus énergiquement l'intégration des groupes désignés. Suite aux politiques gouvernementales sur l'inclusion et au discours du Trône, RHDC-Travail a élaboré des stratégies et des plans d'action particuliers. Parmi ces outils, on retrouve la Stratégie d'intégration des personnes handicapées au milieu de travail et la Stratégie du milieu de travail sans racisme.

Stratégie d'intégration des personnes handicapées au milieu de travail

Le Comité permanent du développement des ressources humaines et de la condition des personnes handicapées a étudié la Loi de l'équité en matière d'emploi en 2002. Dans un rapport intitulé « Promouvoir l'égalité dans les secteurs de compétence fédérale : Examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi », le Comité a fait ressortir qu'il y a une importante sous-représentation des personnes handicapées et des Autochtones comparativement aux autres groupes désignés. C'est pourquoi il a recommandé que le ministre du Travail élabore et mette en œuvre une stratégie afin d'éliminer les obstacles en milieu de travail et fournisse une plus grande mobilité ascendante pour ces groupes. Parmi les deux millions de travailleurs visés par la Loi, il n'y a que 48 200 personnes handicapées. En s'appuyant sur un taux de disponibilité de la main-d'œuvre de 5,3 %, il devrait y en avoir au-delà de 100 000.

La stratégie d'intégration en milieu de travail pour les personnes handicapées a pour but de sensibiliser les employeurs aux avantages d'embaucher des membres de ce groupe désigné. Les agents du Programme du travail aident les employeurs à élaborer des plans d'action pour éliminer les obstacles qui empêchent l'avancement des personnes handicapées au sein de la hiérarchie organisationnelle. Un autre objectif consiste à inciter les employeurs à

Chapitre 7 : Projets spéciaux

Ce chapitre offre un aperçu des projets spéciaux que RHDCC-Travail est à entreprendre pour accroître l'équité en matière d'emploi au Canada. De plus, il décrit les consultations qui ont eu lieu entre RHDCC-Travail et les délégations étrangères intéressées aux programmes d'équité en matière d'emploi du Canada.

Nouveau cadre de vérification pour le Programme de contrats fédéraux (PCF)

Le Comité permanent du développement des ressources humaines et de la condition des personnes handicapées de la Chambre des communes a recommandé que RHDCC-Travail fasse des efforts supplémentaires pour veiller à la conformité des contrats fédéraux aux exigences du PCF. En ce qui a trait à la section 42(2) de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, la « clause d'équivalence » pour le PCF et le PLÉME, le Comité a recommandé qu'il y ait un plus haut niveau d'équivalence opérationnelle entre les deux programmes. En réponse, RHDCC-Travail a établi un nouveau cadre de vérification semblable à celui utilisé par la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP)¹⁶.

Le but du nouveau cadre de vérification est que les agents de l'équité en milieu de travail collaborent étroitement avec les employeurs en vue de répondre aux exigences du PCF en vertu de la Loi. Le processus de vérification comprend quatre

Le nouveau cadre de vérification comprend les quatre étapes suivantes :

1. **Commencement de la vérification et**

collecte de données : Les agents de

RHDCC-Travail communiquent avec les employeurs afin de les informer qu'une vérification sera effectuée. Les

employeurs sont alors tenus d'élaborer une stratégie de communication

comportant des mécanismes de

consultation et de collaboration avec les représentants des salariés. L'employeur

doit élaborer un questionnaire d'auto-identification afin de déterminer la

composition de l'effectif, coder tous ses postes selon la Classification nationale

des professions (CNP) de 2001 et inscrire les données pertinentes dans un

système d'information. RHDCC-Travail encourage fortement l'utilisation de la

version 4.0 du Système informatisé de présentation des rapports d'équité en

matière d'emploi (SIPREME), qui facilite les analyses subséquentes.

¹⁶ La nouvelle Loi de 1995 a donné à la CCDP le mandat d'effectuer des vérifications de conformité auprès des employeurs visés par le programme légiféré d'équité en matière d'emploi.

Programme de contrats fédéraux (PCF)

Depuis l'an 2000, RHDCC – Travail s'est engagé à améliorer la gestion de ce programme qui a fait l'objet d'une évaluation interne et a reçu des ressources supplémentaires afin de pouvoir effectuer un plus grand nombre de vérifications. Le Comité permanent du développement des ressources humaines et de la condition des personnes handicapées de la Chambre des communes a également révisé la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et a produit un rapport en juin 2002 qui recommandait des améliorations à apporter au Programme des contrats fédéraux. À l'automne 2002, on a procédé à une restructuration du programme qui visait les activités de rationalisation et l'accélération du processus de vérification partout au Canada. Un *Conseil de gestion de la conformité* a été créé pour assurer la cohérence et l'uniformité des vérifications effectuées en vertu du PCF à travers le pays.

Le tableau ci-dessus fournit des estimés au sujet de la part de représentation des groupes désignés. Ceux-ci sont fondés sur les résultats des vérifications menées depuis janvier 2000 auprès des employeurs visés par le PCF. Les estimés proviennent d'enquêtes sur l'effectif effectuées par 140 employeurs. Une base d'information plus étendue sera fournie dans les prochains rapports annuels.

L'Annexe B de ce rapport comprend une liste d'entrepreneurs fédéraux visés par la Loi ainsi que des données sur leurs effectifs.

ESTIMÉS DE LA REPRÉSENTATION DES GROUPES DÉSIGNÉS CHEZ LES EMPLOYEURS VISÉS PAR LE PCF EN 2000-2003									
Nbre		R		DPA		IR		Nbre	
Total de salaires d'après l'enquête		Femmes		Autocritiques		Total de salaires d'après l'enquête		Personnes handicapées	
337 683	121 899	36,1%	47,3%	76,3%	6 945	2,1%	2,6%	80,8%	36 699
6 199	1,8%	5,3%	34,0%	36 699	10,9%	12,6%	86,5%		

LÉGENDE : R – Représentation (%), DPA – Taux de disponibilité de la population active (%), IR – Indice de représentativité (%) (R divisé par DPA)

*Remarque : Ces données ne portent pas sur l'ensemble de l'effectif visé par le PCF, mais seulement sur les effectifs qui ont fait l'objet d'une vérification depuis l'année 2000.

autres groupes désignés : 6,1 % comparativement à 5,5 % pour les femmes, 4,8 % pour les Autochtones et 5,8 % pour les membres des minorités visibles.

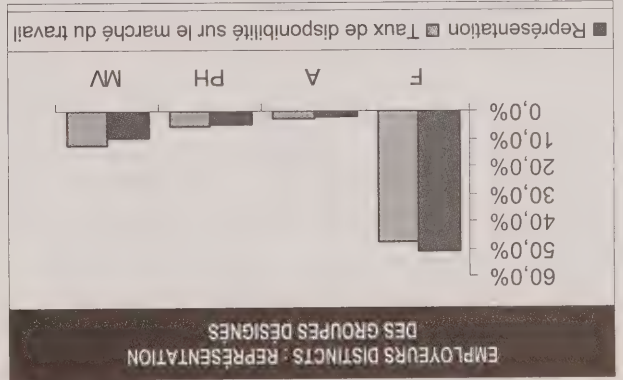
Les membres des minorités visibles représentaient une plus petite proportion du personnel de bureau que les salariés en général dans les effectifs des employeurs distincts, soit 18,3 % comparativement à 20,8 %. La représentation dans les professions administratives et de bureau principal (36,5 %) était presque égale à la moyenne de 36,9 %. Les membres des minorités visibles constituaient le seul groupe occupant une proportion supérieure à la moyenne des postes de professionnels et de personnel semi-professionnel et technique : 34,3 % pour les professionnels et 2,6 % pour le personnel semi-professionnel et technique, pour un total combiné de plus de 8 % au-dessus de la moyenne.

En 2003, les femmes ont récolté quelque 63,2 % des recrutements au sein de cet effectif. Les membres des minorités visibles ont obtenu 10,4 % des recrutements alors que les Autochtones et les personnes handicapées ont chacun récolté 3 % du total. Les femmes ont récolté plus de la moitié des promotions, soit 56,5 %. Les membres des minorités visibles venaient ensuite avec un peu plus de 11 % alors que les personnes handicapées n'en obtenaient que 3,7 % et les Autochtones seulement 2 %. Près des deux tiers des salariés qui ont cessé d'exercer leurs fonctions durant l'année ont été des femmes (66 %), 3,3 % des Autochtones et 4,2 % des personnes handicapées. Les membres des minorités visibles recrutements que de cessations de fonctions. seul groupe pour lequel il y a eu plus de

bureau principal (respectivement 38,9 % et 25,7 %). Leur représentation était également au-dessus de la moyenne dans cinq autres catégories professionnelles, notamment parmi les travailleurs manuels spécialisés (1,5 % comparativement à la moyenne de 0,7 % pour tous les salariés), l'autre personnel de la vente et des services (2,7 % comparativement à une moyenne générale de 0,8 %) et les autres travailleurs manuels (4,2 % comparativement à 0,9 %). En revanche, leur représentation combinée chez les professionnels et le personnel semi-professionnel et technique était de 17,6 % (12 % et 5,6 %), ce qui représentait un taux bien plus bas que le taux de représentation de 28,5 % pour tous les salariés. Les Autochtones occupaient également moins de postes de cadres que les salariés dans leur ensemble (4,8 % comparativement à la moyenne de 8,2 %).

Dans l'effectif des employeurs distincts, on a noté une concentration plus élevée de personnes handicapées que d'Autochtones dans le personnel de bureau et le personnel administratif et de bureau principal. Leur représentation était au-dessus de la moyenne dans quatre autres professions : Les contremaîtres (1 %), les travailleurs manuels spécialisés (1,2 %), l'autre personnel des ventes et des services (0,9 %) et les autres travailleurs manuels (1,1 %). Inversement, ce taux de représentation était au-dessous de la moyenne dans les postes professionnels et semi-professionnel et technique (2,6 % comparativement à 3,8 %). Il en était de même pour les surveillants (2,6 % comparativement à 2,9 %) et les cadres (6,2 % comparativement à une moyenne de 8,2 %). Parallèlement, la représentation des personnes handicapées était plus élevée parmi les cadres intermédiaires et les autres administrateurs que ne l'était celle des trois

La représentation des femmes chez les employeurs distincts s'élevait à 50,9 %. Cela dépassait leur taux de disponibilité sur le marché du travail de 47,3 %. La représentation des Autochtones, atteignant 2,4 %, était légèrement inférieure à leur taux de disponibilité de 2,6 %. Les personnes handicapées n'ont pas atteint non plus leur taux de disponibilité de 5,3 %, leur représentation n'atteignant que 4,5 %. Il en a été de même pour les membres des minorités visibles dont la représentation a atteint 9,9 % mais dont le taux de disponibilité était de 12,6 %¹⁵.



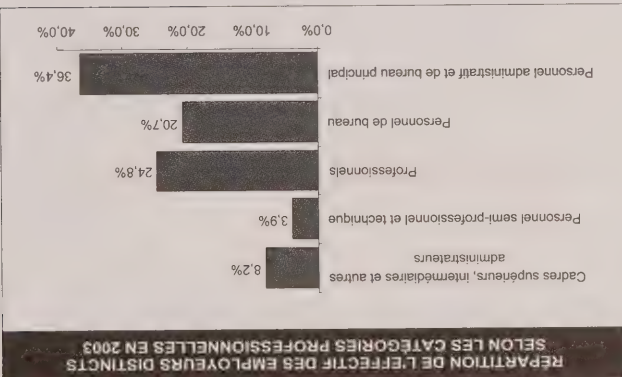
LÉGENDE : F – Femmes; A – Autochtones; PH – Personnes handicapées; MV – Minorités

visibles

Plus de la moitié des employés dans l'effectif des employeurs distincts étaient concentrés dans deux des 14 catégories professionnelles. Les membres du personnel administratif et de bureau principal représentaient 36,4 % de l'effectif alors que le personnel de bureau en représentait un autre 20,7 %. Un grand pourcentage de salariées se retrouvait également dans des postes de professionnels et de personnel semi-professionnel et technique, soit 24,8 % et 3,9 % de l'effectif, respectivement.

Presque sept femmes sur dix dans cet effectif faisaient partie soit du personnel de bureau (30,6 %) soit du personnel administratif et de bureau principal (39,3 %). Les surveillants, également, étaient plus souvent des femmes que des hommes : 3,3 % du groupe comparé à 2,3 %. Les 11 catégories professionnelles restantes comportaient une représentation de femmes plus basse que celle des hommes. Les femmes, notamment, occupaient une proportion plus basse des emplois chez les professionnels et le personnel et semi-professionnel et technique, soit 17,6 % et 2,6 % de l'effectif, respectivement. Les femmes occupaient également moins de postes de gestion que les hommes. Seulement 5,5 % des femmes occupaient des postes de cadres intermédiaires et autres comparativement à 11 % des hommes et 0,1 % des femmes occupaient des postes de cadres supérieurs comparativement à 0,3 % des hommes.

On a trouvé une haute concentration d'Autochtones dans le personnel de bureau et dans le personnel administratif et de



Comptés ensemble, les cadres (cadres supérieurs, intermédiaires et autres administratifs) représentaient 8,2 % de l'effectif.

¹⁵ Certains employeurs distincts comme le Service canadien du renseignement de la sécurité (SCRS) ont une raison justifiable de limiter leur embauche à des citoyens canadiens en vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique. En conséquence, les taux de disponibilité pour les membres des minorités visibles est de 10,3 %.

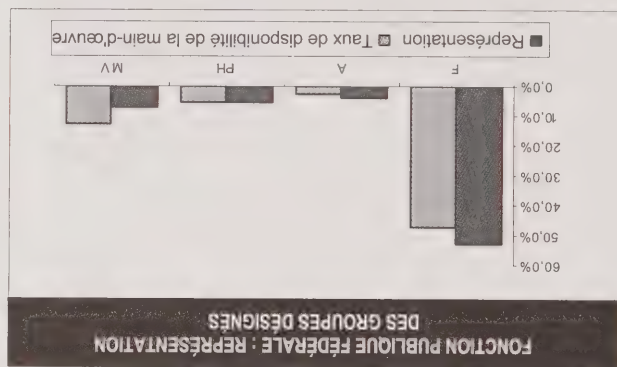
Chapitre 6 : Faits saillants –

Autres employeurs

Ce chapitre décrit la situation d'emploi en 2003 des quatre groupes désignés dans les effectifs de la Fonction publique fédérale, des employeurs distincts et des organisations visées par le Programme des contrats fédéraux.

Fonction publique fédérale

En date du 31 mars 2003, la représentation des femmes dans la Fonction publique fédérale s'élevait à 52,8 %, dépassant leur taux de disponibilité sur le marché du travail qui s'établissait à 47,3 %; celle des Autochtones atteignait 3,9 %, dépassant leur taux de disponibilité de 2,6 %; celle des personnes handicapées s'établissait à 5,6 %, dépassant leur taux de disponibilité de 5,3 %. Cependant, la représentation des membres des minorités visibles n'atteignait que 7,4 %, un pourcentage bien inférieur à leur taux de disponibilité de 12,6 %.



LÉGENDE : F – Femmes; A – Autochtones; PH – Personnes handicapées; MV – Minorités visibles

Au cours de l'exercice financier 2002-2003, les femmes représentaient 55,9 % de toutes les personnes embauchées dans la Fonction

Employeurs distincts¹³

publique fédérale, les autochtones 4,5 %, les personnes handicapées 3,1 % et les membres de minorités visibles 10 %. La part des femmes dans l'ensemble de toutes les cessations d'emploi dans la Fonction publique fédérale s'est élevée à 53,7 %, celle des Autochtones à 5 %, celle des personnes handicapées à 5,6 % et celle des membres des minorités visibles à 6,7 %. Les femmes se sont vues offrir 61 % de toutes les promotions, les Autochtones 4,1 %, les personnes handicapées 4,9 % et les membres de minorités visibles 9,4 %.

Au cours de l'exercice 2002-2003, 40,9 % de toutes les femmes dans la Fonction public fédérale gagnaient 50 000 \$ ou plus, un pourcentage plus élevé que celui de l'année précédente qui atteignait 33,3 %. Ce pourcentage a également augmenté de façon importante chez les Autochtones (de 36,1 % à 42,9 %), chez les personnes handicapées (de 39,5 % à 45,7 %) et chez les membres des minorités visibles (de 44,4 % à 51,2 %).

En date du 31 mars 2003, il existait 16 employeurs distincts¹⁴ visés par la Loi.

Cela représente un effectif de l'ordre de 79 331 salariés, une légère hausse comparative à l'année précédente.

¹³ Les données sur cet effectif sont des estimées à partir des rapports soumis à l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada figurant à l'annexe B.

¹⁴ La Loi sur l'équité en matière d'emploi ne vise que les employeurs dotés de 100 salariés ou plus. Il y a plus de 30 employeurs distincts en tout mais seulement 16 d'entre eux ont plus de 100 salariés.

SALAIRE MOYEN DES MEMBRES DE MINORITÉS VISIBLES TRAVAILLANT À PLEIN TEMPS EN POURCENTAGE DES SALAIRES MOYENS DE L'ENSEMBLE DES SALAIRES SELON LE SEXE, 2001 À 2003			
	2001	2002	2003
Hommes membres des minorités visibles	92,2	92,5	92,4
Femmes membres des minorités visibles	95,1	95,5	94,2

En 2003, 10,3 % des hommes membres des minorités visibles gagnaient moins de 30 000 \$ comparativement à 7,1 % pour l'ensemble des hommes. Dans l'échelle salariale supérieure, 45,8 % des hommes membres de minorités visibles gagnaient 50 000 \$ ou plus, par rapport à 52,2 % pour l'ensemble des hommes.

POURCENTAGE DES FEMMES ET DES HOMMES MEMBRES DE MINORITÉS VISIBLES DANS L'EFFECTIF VISÉ PAR LA LOI QUI OBTIENT GAGNE 50 000 \$ OU PLUS, 2001 À 2003			
	2001	2002	2003
Hommes	41,6	40,1	45,8
Ensemble des hommes	47,4	50,8	52,2
Femmes	22,0	17,4	25,4
Ensemble des femmes	25,2	27,8	29,3

En 2003, 16,6 % des femmes membres de minorités visibles gagnaient 30 000 \$ ou moins, comparativement à 15 % pour l'ensemble des femmes. L'écart n'était pas aussi mince pour les femmes gagnant 50 000 \$ ou plus : 25,4 % des femmes membres de minorités visibles se trouvaient dans cette fourchette salariale, comparativement à 29,3 % pour l'ensemble des femmes. Bien que les femmes membres de minorités visibles continuent d'être doublement désavantagées, leur situation s'est relativement améliorée. En 2003, la proportion des femmes membres de minorités visibles se trouvant dans la fourchette salariale supérieure était plus importante que la proportion des femmes autochtones (20,6 %) et des femmes handicapées visées par la Loi (24,6 %).

Au plan sectoriel, les communications représentaient 38,5 % de toutes les cessations de fonctions des salariés membres de minorités visibles, suivies des banques avec 31,9 %, des transports avec 26,6 % et des autres secteurs avec 2,8 %.

La part des cessations de fonctions des membres des minorités visibles s'est accrue dans les banques (de 14,1 % à 15,5 %), dans les transports (de 6,6 % à 8 %), et dans les communications (de 13,3 % à 14,5 %). Il y a eu une diminution dans les autres secteurs (de 7,7 % à 6,4 %).

En 2003, le nombre de salariés membres de minorités visibles recrutés a été supérieur de 300 au nombre ayant cessé d'exercer leurs fonctions. Cela était conforme à la tendance globale observée depuis 1995. De 1995 à 2003, le nombre de recrutements a été supérieur à celui des cessations de fonctions chaque année. Cela constitue un gain cumulatif de 10 700 salariés.

Promotions

De toutes les promotions dans cet effectif en 2003, la part qui est allée aux membres des minorités visibles a augmenté de 15,2 % en 2002 à 16,4 %. Cela est beaucoup plus élevé que leur représentation globale de 12,7 %. C'est également le plus haut taux de promotions observé depuis 1987, c'est-à-dire depuis que la Loi exige la présentation de rapports. Cette augmentation est conforme à la tendance qui a commencé en 1993 alors que leur part des promotions était de 8,4 %. En 2003, 6 700 salariés membres de minorités visibles ont obtenu une promotion, comparativement à 6 400 en 2002.

Salaires

Près de 87,0 % de ces promotions ont été accordées dans les banques et dans les communications. Le reste était réparti entre les transports (9,3 %) et les autres secteurs (3,5 %).

La part de promotions obtenues par ce groupe désigné a augmenté dans les trois secteurs principaux, mais a diminué dans les autres secteurs. Dans les banques, elle est passée de 19,4 % à 21,4 %, dans les transports de 6,5 % à 8 %, et dans les communications de 13, % à 14,5 %. Les autres secteurs ont montré une légère diminution, passant de 8,4 % à 8,3 %.

La part des membres des minorités visibles promus au sein de cet effectif s'est accrue dans dix catégories professionnelles, surtout chez le personnel spécialisé de la vente et des services (de 7,5 % à 11,2 %), les travailleurs manuels spécialisés (de 8,4 % à 11,7 %) et les autres travailleurs manuels (de 4,8 % à 7,7 %). La part des promotions a diminué dans quatre catégories professionnelles, particulièrement chez le personnel semi-professionnel et technique, où elle est passée de 7,2 % à 6,4 %.

En 2003, l'écart salarial entre les hommes membres de minorités visibles et l'ensemble des hommes et entre les femmes membres de minorités visibles et l'ensemble des femmes s'est élargi. Les femmes membres de minorités visibles gagnaient un salaire correspondant à 95 % du salaire moyen de l'ensemble des femmes, comparativement à 95,5 % l'année précédente. Les hommes membres de minorités visibles gagnaient un salaire correspondant à 92 % du salaire moyen des hommes, comparativement à 92,5 % un an auparavant.

2002), 16,1 % dans les communications (15,7 % en 2002) et 6,8 % dans les autres secteurs (6,7 % en 2002). À 16 %, la part a été plus faible dans les banques, comparativement à 16,3 % au cours de l'année précédente.

Près de 77 % de tous les recrutements des membres des minorités visibles dans cet effectif ont eu lieu dans trois catégories professionnelles : les professionnels (12,1 %), le personnel de bureau (33,1 %) et les travailleurs manuels spécialisés (31,7 %). Le reste, soit 23 %, a été réparti inégalement entre les onze autres professions : 4,4 % chez les cadres intermédiaires et autres administrateurs, 4,5 % chez le personnel administratif et de bureau principal, et moins de 0,1 % ont été recrutés à titre de cadres supérieurs.

La part des recrutements des membres des minorités visibles a augmenté dans sept catégories professionnelles en 2003, surtout chez les surveillants (de 8,1 % à 11,3 %), le personnel spécialisé de la vente et des services (de 7 % à 8,9 %) et les travailleurs manuels spécialisés (de 11,5 % à 13,6 %). Elle est demeurée inchangée chez le personnel intermédiaire de la vente et des services et a baissé dans les six autres catégories professionnelles, notamment chez les travailleurs qualifiés et artisans (de 9,2 % à 6,4 %) et l'autre personnel de la vente et des services (de 16,2 % à 14,1 %).

Cessations de fonctions

En 2003, les employeurs visés par la Loi ont connu 9 650 cessations d'emploi chez les membres de minorités visibles, ce qui représente 11,8 % de l'ensemble des cessations de fonctions, comparativement à 9 600 en 2002, soit 11 % du total.

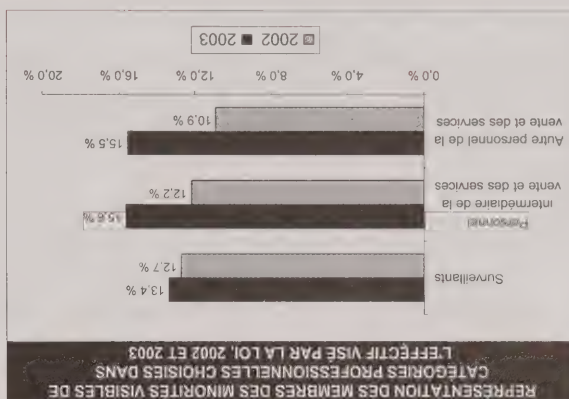
Cependant, ils demeurent sous-représentés de façon significative dans cinq catégories professionnelles : les cadres supérieurs (48,2 % de leur disponibilité), le personnel semi-professionnel et technique (45,8 % de leur disponibilité), le personnel spécialisé de la vente et des services (51,8 % de leur disponibilité), les travailleurs manuels spécialisés (63,8 % de leur disponibilité) et les autres travailleurs manuels (41,1 % de leur disponibilité).

Recrutements

En 2003, les membres des minorités visibles ont aussi obtenu une part plus élevée des recrutements dans cet effectif, cette part ayant été de 12,9 % comparativement à 12,8 % l'année précédente. Il s'agit d'un autre record pour les minorités visibles, leur sommet précédent de 12,1 % ayant été atteint en 1997. Près de 10 000 membres des minorités visibles ont été embauchés cette année, légèrement en baisse de 10 700 en 2002.

En 2003, par rapport à l'ensemble des membres des minorités visibles recrutés, 38,7 % l'ont été dans le secteur des communications, 29,5 % dans les transports, 29 % dans les banques et 2,7 % dans les autres secteurs. Cela constitue une diminution marquée par rapport à 1997, lorsque les autres secteurs comptaient près de 12 % de tous les recrutements chez les membres des minorités visibles.

En 2003, le recrutement des membres des minorités visibles s'est accru dans les transports et les communications, ainsi que dans les autres secteurs, mais a chuté dans le secteur des banques. Ils représentaient 9,4 % de tous les recrutements dans les transports en hausse comparativement à 8,5 % en



autochtones.

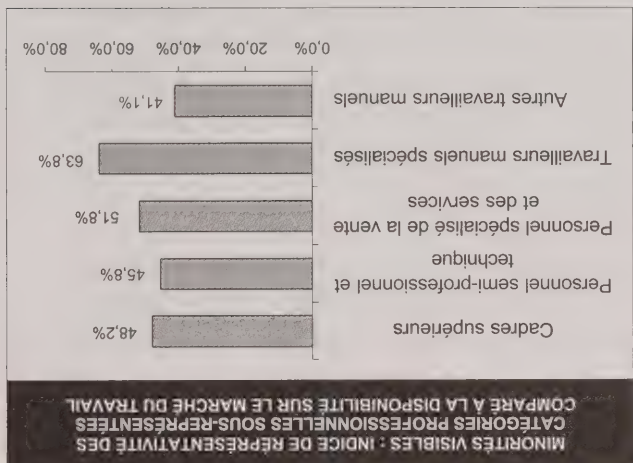
handicapées et 6,5 % des salariés à 10,8 % des femmes, 9,9 % des personnes deux groupes de gestion, comparativement minorités visibles se retrouvaient dans les seulement 8,5 % des salariés membres de les personnes handicapées. Toutefois, 12,8 % pour les Autochtones et 15,4 % pour comparativement à 15,7 % pour les femmes, catégorie des professionnels, de minorités visibles appartenant à la 20,8 % de l'ensemble des salariés membres professionnel et technique. En 2003, plus de professionnels et le personnel semi-professionnels et le personnel semi-catégories professionnelles : les étaient relativement concentrés dans deux les salariés membres de minorités visibles appartenant aux autres groupes désignés, comparativement aux personnes

spécialisés (9,5 %). En 2003, huit sur dix salariés appartenant à des minorités visibles, étaient concentrés dans cinq catégories professionnelles : les cadres intermédiaires et autres administrateurs (8,3 %), les professionnels (18,2 %), le personnel administratif et de bureau principal (7,7 %), le personnel de bureau (37,3 %) et les travailleurs manuels spécialisés (9,5 %).

Quant aux provinces de l'Alberta et du Québec, elles sont arrivées troisième et quatrième, avec respectivement 9 % et 5,7 %. Le plus bas taux de représentation des minorités visibles était à l'Île-du-Prince-Édouard avec 0,6 %.

Indice de représentativité

La représentation des membres des minorités visibles s'est accrue dans douze catégories professionnelles, surtout dans la catégorie des surveillants (de 12,7 % à 13,4 %), du personnel administratif et de bureau principal (de 17 % à 18,1 %), du personnel intermédiaire de la vente et des services (de 11,6 % à 12,2 %) et de l'autre personnel de la vente et des services (de 11,1 % à 15,5 %). Il y a eu des diminutions dans deux catégories professionnelles : chez les travailleurs qualifiés et artisans (de 7,3 % à 7,1 %) et chez les autres travailleurs manuels (de 5,9 % à 5,5 %). La représentation de ce groupe désigné a été supérieure à la moyenne générale de la population canadienne apte du travail de 12,6 % dans les cinq catégories professionnelles suivantes : professionnels, surveillants, personnel administratif et de bureau principal, personnel de bureau et autre personnel de la vente et des services.

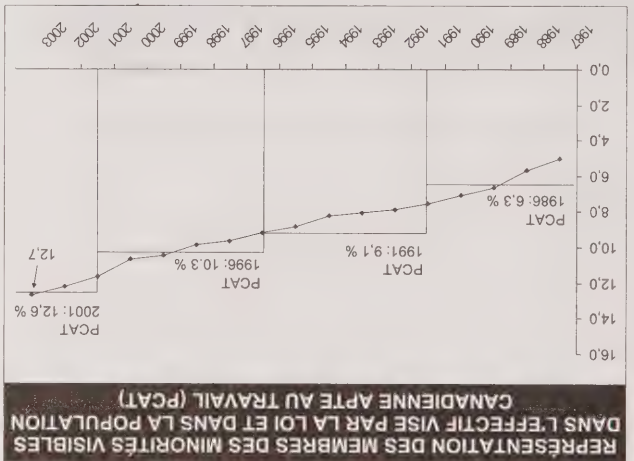


Cet indice correspond au pourcentage de la représentation d'un groupe désigné comparativement à la population active sur le marché du travail canadien. La représentation des salariés membres de minorités visibles dans l'effectif visé par la Loi a atteint 12,7 % en 2003, ce qui est quelque peu supérieur au taux de 12,6 % de

5.5 Les membres des minorités visibles

- En 2003, la représentation des membres des minorités visibles s'est à nouveau accrue de façon marquée, dépassant pour la première fois le taux de disponibilité sur le marché du travail.
- La part de recrutements, de promotions et de cessations de fonctions a été plus élevée pour ce groupe en 2003 qu'en 2002. Les recrutements ont également continué de dépasser les cessations de fonctions.
- L'écart salarial s'est élargi en 2003 pour les hommes membres des minorités visibles ainsi que pour les femmes membres des minorités visibles.

Représentation



En 2003, il y avait dans l'effectif visé par la Loi 78 800 membres de minorités visibles. La représentation de ce groupe a de nouveau augmenté, passant de 11,7 % en 2001 à 12,2 % en 2002, puis à 12,7 % en 2003. Il s'agit là d'une importante amélioration comparativement à leur situation en 1987 alors que les minorités visibles représentaient 5 % du même effectif. En 2003, pour la première fois dans l'histoire, leur représentation a dépassé leur taux de disponibilité sur le marché du travail de 12,6 %.

Plus des trois-quarts des salariés membres des minorités visibles travaillaient dans les secteurs des banques et des communications en 2003. En fait, les banques accaparaient

45 % de tous les salariés de ce groupe, suivies du secteur des communications avec 31,6 %, des transports avec 19 % et des autres secteurs avec 4,3 %.

La représentation des membres des minorités visibles s'est accrue dans les quatre secteurs d'activité en 2003. Le secteur bancaire a continué d'avoir le taux de représentation le plus élevé, soit 19,3 %, comparativement à 18,4 % en 2002, suivi de celui des communications avec 11,9 % comparativement à 11,6 % en 2002, des transports avec 8,3 % comparativement à 8 % en 2002 et des autres secteurs avec 7,2 % comparativement à 7 % en 2002.

En 2003, plus de 96 % des salariés membres des minorités visibles qui appartenaient à cet effectif travaillaient dans quatre provinces : l'Ontario, la Colombie-Britannique, le Québec et l'Alberta. À elle seule, l'Ontario comptait près des deux tiers de tous les salariés membres des minorités visibles (48 900), alors que la Colombie-Britannique en comptait 13 900 ou 18 %. Le nombre de salariés membres des minorités visibles était supérieur à 1 000 dans trois autres provinces : le Québec (6 300), l'Alberta (5 500) et le Manitoba (1 600).

C'est en Colombie-Britannique que la représentation des minorités visibles était la plus élevée avec 20,1 %, suivie de l'Ontario

Salaires

SALAIRE MOYEN DES PERSONNES HANDICAPÉES TRAVAILLANT À PLEIN TEMPS EN POURCENTAGE DES SALAIRES MOYENS DE L'ENSEMBLE DES SALAIÉS, SELON LE SEXE ET LE SECTEUR D'ACTIVITÉ, 2003		
	HOMMES HANDICAPÉS	FEMMES HANDICAPÉES
Banques	99,5 %	96,8 %
Transports	96,1 %	100,3 %
Communications	91,6 %	91,3 %
Autres secteurs	97,0 %	94,0 %
Tous les secteurs	95,1 %	95,4 %

Cette année, la part de promotions accordées aux salariées handicapées a baissé de 0,1 % pour atteindre 1,9 %. Cette part était nettement inférieure à leur taux de représentation de 2,4 %. Elle était également de beaucoup inférieure à la part de promotions record de 2,8 % observée en 1990.

Leur part de promotions a augmenté dans le secteur des transports, soit de 2,1 % à 2,3 %, dans le secteur des communications de 1,9 % à 2 % et dans les autres secteurs de 2,2 % à 2,6 %. Par contre, elle a diminué dans le secteur bancaire de 1,9 % à 1,7 %. Néanmoins, le secteur bancaire comptait pour 44,9 % de toutes les promotions des salariées handicapées de l'effectif visé par la Loi, suivi par le secteur des communications avec 22,8 %, du secteur des transports avec 22,5 % et des autres secteurs avec 9,8 %.

Promotions

est le seul groupe qui a connu une baisse nette chaque année au cours des 15 dernières années, à l'exception de l'année 1989.

L'écart salarial entre les hommes handicapés et l'ensemble des hommes dans l'effectif a diminué en 2003, passant à 4,9 % (les hommes handicapés gagnaient 95,1 % du salaire moyen de l'ensemble des hommes travaillant à plein temps, comparativement à 94,7 % en 2002). L'écart est demeuré inchangé pour les femmes handicapées par rapport à l'ensemble des femmes (95,4 %). Le salaire moyen des hommes handicapés était de 59 536 \$ en 2003, et celui des femmes handicapées de 46 338 \$.

Le pourcentage des hommes handicapés dans l'effectif gagnant 50 000 \$ et plus était inférieur à celui de l'ensemble des hommes (47,8 % contre 52,2 %) alors que seulement 24,6 % des femmes handicapées gagnaient 50 000 \$ et plus, contre 29,3 % de l'ensemble des femmes. Dans l'échelle de rémunération inférieure, les différences étaient moins marquées : 6 % des hommes handicapés gagnaient en moyenne moins de 30 000 \$, comparativement à 7,1 % des autres hommes, alors que 15,2 % des femmes handicapées gagnaient moins de 30 000 \$, comparativement à 15 % pour l'ensemble des femmes.

Dans l'ensemble de l'effectif visé par la Loi, on comptait quatre femmes pour dix hommes dans la tranche de rémunération supérieure. Par contre, on comptait seulement trois femmes handicapées pour dix hommes handicapés dans la même tranche de rémunération. Cela indique que les femmes handicapées sont doublement désavantagées : leur situation salariale ne fait pas bonne figure à côté de celle de l'ensemble des femmes, et également avec celle des hommes handicapés.

En 2003, le nombre de personnes

handicapées recrutées au sein de l'effectif a légèrement augmenté soit de 1 % à 1,1 %.

Cependant, ce groupe était le seul dont la

part de recrutement se situait beaucoup plus bas que son taux de représentation dans

l'effectif (1,1 % contre 2,4 %). De plus,

cette part représente seulement une fraction

du taux de disponibilité de 5,3 % pour ce

groupe désigné sur le marché du travail

canadien. Seulement 800 personnes

handicapées ont été recrutées cette année,

soit le même nombre qu'en 1988.

Le recrutement de personnes handicapées a

considérablement augmenté dans le secteur

bancaire, de 0,8 % à 1,3 %, ainsi que dans le

secteur des communications, de 0,8 % à

1,2 %, mais a continué de baisser dans le

secteur des transports, de 1,2 % à 1 %, et

dans les autres secteurs, de 0,9 % à 0,7 %.

En 2003, le recrutement de personnes

handicapées a augmenté dans huit catégories professionnelles, et dans l'ensemble leur

part des recrutements a augmenté à 1,1 %.

Le recrutement des personnes handicapées a

considérablement augmenté chez le groupe

des surveillants, de 0,5 % à 1,3 %, ainsi que

chez le personnel administratif et de bureau

principal, de 1 % à 1,7 %. Cependant, il est

demeuré inchangé dans deux catégories

professionnelles et a diminué dans les quatre

autres. Les baisses les plus importantes ont

été chez le groupe des travailleurs qualifiés

et artisans (de 1,4 % à 0,9 %) et chez les

autres travailleurs manuels (de 1,3 % à

0,5 %).

Cessations de fonctions

Les personnes handicapées comptaient pour

1,9 % de toutes les cessations de fonctions

en 2003, ce qui est légèrement moins élevé

que le 2 % enregistré en 2002. Cette part était inférieure à leur taux de représentation dans l'ensemble de l'effectif et de beaucoup inférieure à la hausse de 2,5 % observée en 1995. Le nombre de salariés handicapés ayant quitté leur emploi était de 1 550, une diminution par rapport à 2002, mais un nombre de beaucoup supérieur aux 800 salariés embauchés au cours de l'année.

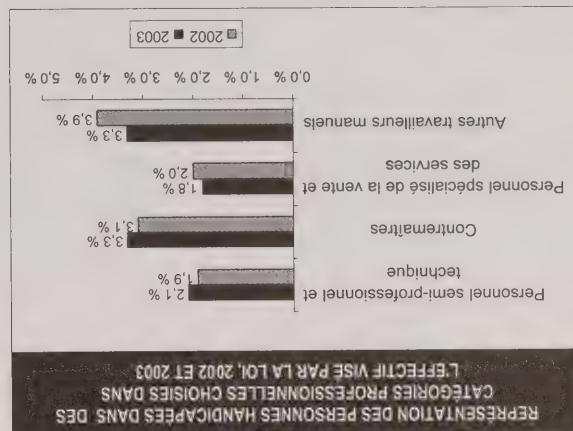
Le secteur bancaire comptait pour 27,2 % du nombre de personnes handicapées ayant perdu leur emploi en 2003, le secteur des transports pour 33,5 %, le secteur des communications pour 31,8 % et les autres secteurs pour 7,4 %. Comparativement à 2002, la part des salariés handicapés ayant cessé d'exercer leurs fonctions cette année était plus élevée dans le secteur bancaire (de 1,8 % à 2,2 %) et les autres secteurs (de 2,5 % à 2,7 %) mais moins élevée dans le secteur des transports (de 1,9 % à 1,6 %) et dans le secteur des communications (de 2,1 % à 2 %).

Le rythme auquel les salariés handicapés quittent l'effectif est inquiétant. Non seulement le nombre de salariés handicapés ayant cessé d'exercer leurs fonctions était plus élevé que le nombre de salariés recrutés, mais il s'agit d'une tendance qui subsiste depuis longtemps, faisant en sorte que le nombre de personnes handicapées dans l'effectif est passé de 16 100 en 1995 à 14 400 en 2003. Dans la période allant de 1995 à 2000, le nombre de cessations de fonctions était supérieur au nombre des recrutements chaque année et la perte nette totale des salariés handicapés se chiffrait à plus de 5 800.

Il s'agit du seul groupe désigné dans lequel le nombre de personnes ayant cessé d'exercer leurs fonctions est supérieur à celui des recrutements depuis les dix dernières années. De plus, ce groupe désigné

Presque 82,8 % de tous les salariés handicapés dans l'effectif travaillaient dans quatre provinces, soit l'Ontario, la Colombie-Britannique, l'Alberta et le Québec. L'Ontario comptait 6 400 salariés handicapés ou 45,6 % du total, suivi par la Colombie-Britannique avec 2 000 salariés ou 14,2 %, l'Alberta avec 1 800 salariés ou 12,8 % et le Québec avec 1 450 salariés ou 10,1 %. Ensemble, les provinces de l'Atlantique et les territoires du Nord comptaient 7,2 % des salariés handicapés dans l'effectif alors que le Manitoba en comptait 6,9 % et la Saskatchewan 3,1 %.

Exprimé en pourcentage de représentation, le Manitoba comptait la part la plus importante de salariés handicapés en 2003 (3,6 %), suivi par la Nouvelle-Écosse (3,4 %), alors que le Québec avait une représentation de 1,3 %. Le Yukon avait le taux le plus élevé parmi les territoires avec 5,9 %, alors que les Territoires du Nord-Ouest avaient un taux de 2,2 %.

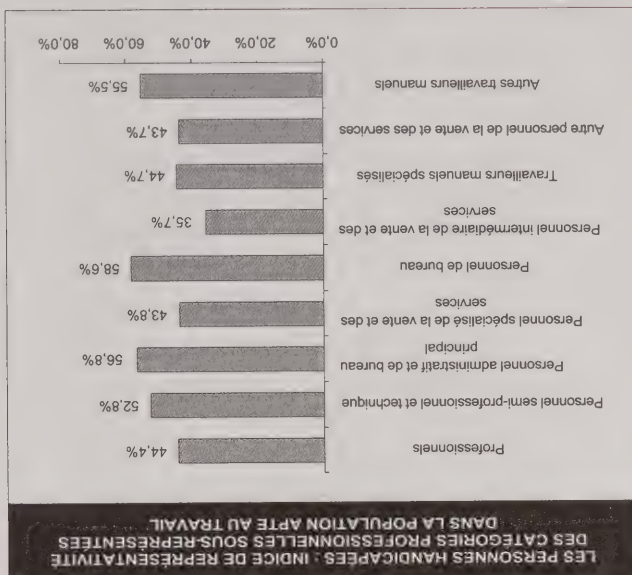


La représentation des salariés handicapés a légèrement augmenté dans trois catégories professionnelles en 2003, notamment chez le personnel semi-professionnel et technique (de 1,9 % à 2,1 %), et les contremaîtres (de 3,1 % à 3,3 %). Il était inchangé dans cinq catégories professionnelles et a diminué

dans les six autres. La chute était la plus marquée chez le personnel spécialisé de la vente et des services (de 2 % à 1,8 %) et les autres travailleurs manuels (de 3,9 % à 3,3 %).

Indice de représentativité

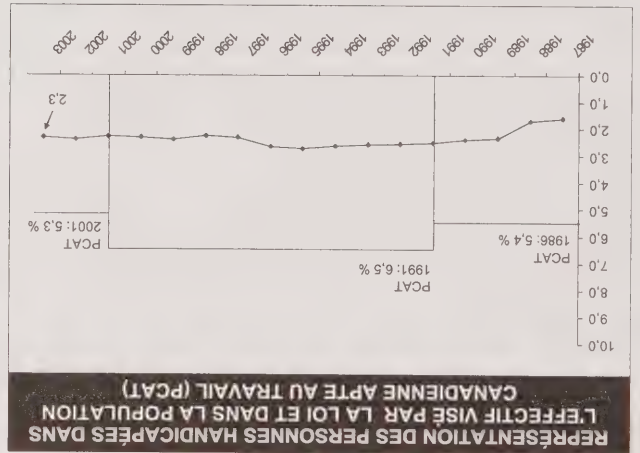
Cet indice mesure la part d'un groupe désigné dans l'effectif comparativement à sa disponibilité sur le marché du travail canadien. Avec seulement 43,4 %, l'indice de représentativité était très bas pour les personnes handicapées en 2003 (2,3 % divisé par 5,3 %). La sous-représentation de ce groupe est sérieuse dans 11 catégories professionnelles (moins de 80 % de sa disponibilité) et l'est encore davantage dans cinq de ces catégories professionnelles où le taux de représentation correspond à moins de 50 % de sa disponibilité. Néanmoins, cet indice montre une certaine amélioration par rapport à l'an dernier, lorsque les personnes handicapées étaient sérieusement sous-représentées dans les 14 catégories professionnelles, et sévèrement sous-représentées dans onze.



5.4 Les personnes handicapées

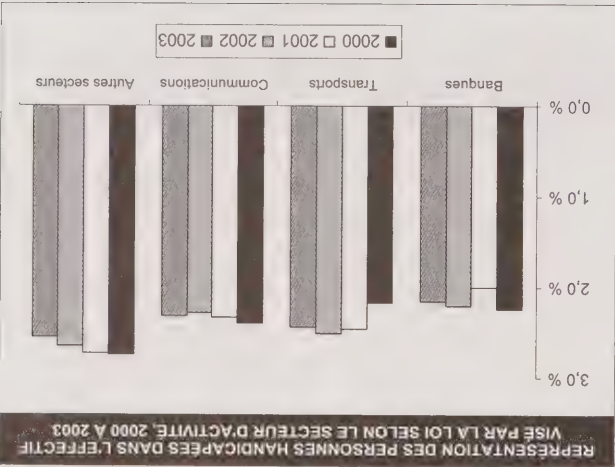
- La représentation des personnes handicapées a diminué cette année, continuant une tendance amorcée en 1996.
- La part de promotions et des cessations de fonctions de ce groupe était également plus basse en 2003, mais la part de recrutements s'est améliorée.
- En 2003, l'écart salarial entre les femmes handicapées et toutes les femmes s'est rétréci, au même titre que celui entre les hommes handicapés et tous les hommes.

Représentation



Avec 2,3 %, le taux de représentation des personnes handicapées dans l'effectif visé par la Loi a maintenu en 2003 la tendance à la baisse amorcée en 1996, lorsque le taux de représentation de ce groupe était de 2,7 %. On comptait 14 400 salariés handicapés dans l'effectif en 2003, soit 400 de moins que les statistiques de 2002 et 1 700 de moins que le record de 16 100 observé en 1995. Le taux de représentation de cette année est bien inférieur comparativement au taux de disponibilité de ce groupe au sein de la population canadienne apte au travail, soit 5,3 %.

Le taux de représentation des salariés handicapés variait entre 2,2 % et 2,6 % dans les quatre secteurs industriels. Environ



33,7 % de ces salariés travaillaient dans le secteur des communications, suivi de 30,3 % dans le secteur des transports, 27,6 % dans le secteur bancaire et 8,4 % dans les autres secteurs.

La part des personnes handicapées a diminué de 2,5 % à 2,4 % dans le secteur des transports mais est demeurée inchangée dans le secteur bancaire (2,2 %), dans le secteur des communications (2,3 %) et dans les autres secteurs (2,6 %).

Le secteur bancaire était celui où le taux de représentation de ce groupe était le moins élevé. À 2,2 %, le taux de représentation est très différent du taux de 4,1 % observé en 1990. La baisse du nombre de salariés handicapés dans le secteur bancaire de 7 500 en 1990 à 4 000 en 2003 était également remarquable.

l'ensemble des femmes, mais moins que l'ensemble des hommes, dont 52,2 % touchaient un tel salaire en 2003. En termes de proportion, on retrouvait dans l'effectif global dix hommes pour quatre femmes au niveau salarial supérieur, alors que dans l'effectif autochtone la proportion s'établissait à dix hommes pour seulement trois femmes. Les femmes autochtones sont donc doublement pénalisées.

POURCENTAGE DES FEMMES ET DES HOMMES AUTOCHTONES QUI ONT GAGNÉ 50 000 \$ OU PLUS, 2001 À 2003					
	2001	Augmentation	2002	Augmentation	2003
	(%)	(points en %)	(%)	(points en %)	(%)
Hommes autochtones	35,4	4,7	40,1	3,1	43,2
Ensemble des hommes	47,4	3,4	50,8	1,4	52,2
Femmes autochtones	15,3	2,1	17,4	3,2	20,6
Ensemble des femmes	25,2	2,6	27,8	1,5	29,3

a augmenté dans les banques (de 1,1 % à 1,4 %), dans les communications (de 1,6 % à 1,7 % et dans les autres secteurs (de 2,5 % à 3 %). En 2003, le nombre de cessations de fonctions chez les Autochtones a dépassé par près de 100 le nombre de recrutements. Pour la deuxième année consécutive, les résultats sont négatifs, ce qui annule les résultats positifs observés au cours de 2000 et de 2001.

Promotions

En 2003, la part de promotions obtenues par les salariés autochtones est demeurée inchangée à 1,7 %, restant ainsi au-dessus de la fourchette de 1,2 % à 1,6 % observée durant la période de 1995 à 2001. Près de 34,9 % de ces promotions ont été accordées dans les banques, comparativement à 24 % dans les transports, 22,1 % dans les communications et 18,8 % dans les autres secteurs.

La part de promotions obtenues par les salariés autochtones a augmenté dans les autres secteurs (de 3,9 % à 4,5 %), et dans les communications (de 1,6 % à 1,7 %), mais a chuté dans les banques (de 1,3 % à 1,1 %) et dans les transports (de 2,3 % à 2,1 %). Leur part a augmenté dans sept catégories professionnelles, surtout chez le personnel spécialisé de la vente et des services (de 5,9 % à 7,9 %), chez l'autre personnel de la vente et des services, où elle a monté de 1,7 à 2,7 et chez les autres travailleurs manuels (de 2,9 % à 5,5 %). Elle a également chuté dans sept catégories professionnelles, notamment chez le personnel intermédiaire de la vente et des

Salaires

L'écart salarial entre les femmes autochtones et l'ensemble des femmes s'est rétréci pour la deuxième année consécutive, comme celui entre les hommes autochtones et l'ensemble des hommes.

Le salaire moyen des femmes autochtones travaillant à plein temps dans l'effectif visé par la Loi s'est élevé à 42 687 \$ en 2003, comparativement à 48 588 \$ pour l'ensemble des femmes. L'écart s'est rétréci cette année, les femmes autochtones gagnant 87,9 % du salaire moyen de l'ensemble des femmes. Cet écart s'est aussi rétréci pour les hommes autochtones, alors qu'ils ont gagné 85,9 % du salaire moyen de l'ensemble des hommes en 2003 (53 770 \$ comparativement à 62 582 \$).

Près de 22,7 % des femmes autochtones qui travaillaient à plein temps gagnaient moins de 30 000 \$ en 2003, comparativement à 15 % pour l'ensemble des femmes. Et 10,3 % des hommes autochtones se situaient dans la même fourchette de salaire, comparativement à 7,1 % pour l'ensemble des hommes.

Au niveau salarial supérieur, 20,6 % des femmes autochtones gagnaient plus de 50 000 \$, comparativement à 29,3 % de l'ensemble des femmes. Près de 43,2 % des salariées chez les hommes autochtones se situaient au niveau supérieur, recevant donc plus que les femmes autochtones et

recrutements supérieurs à 1 000 au cours de 8 des 17 années où un rapport sur l'équité en matière d'emploi a été soumis, soit en 1989, 1990 et entre 1998 et 2003.

Le recrutement des Autochtones a été inégal dans les quatre secteurs : les transports comptant pour 53,4 % du total, suivis des communications avec 27,8 %, des banques avec 12,3 % et des autres secteurs avec 6,6 %. Le taux de recrutement des Autochtones a été le plus élevé dans les transports (2,6 %), suivis des autres secteurs (2,5 %) et des communications (1,7 %). Cependant, seulement 1 % des nouveaux postes créés dans le secteur des banques ont été accordés à des Autochtones.

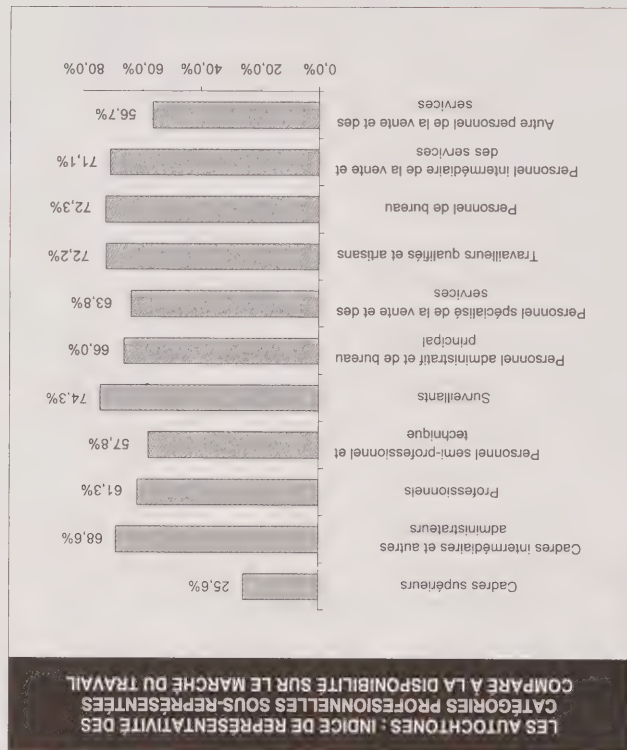
Le pourcentage d'Autochtones recrutés en 2003 a augmenté dans sept catégories professionnelles, surtout chez les cadres supérieurs, (de 0 % à 0,3 %), chez les surveillants (de 0,5 % à 1,8 %) et chez les travailleurs qualifiés et artisans, (de 2,4 % à 3,2 %). Il n'y a eu aucun changement dans le cas de deux catégories professionnelles; il y a eu des chutes dans les cinq autres, notamment dans la catégorie des travailleurs manuels spécialisés (de 2,8 % à 2,5 %), de l'autre personnel de la vente et des services (de 2,7 % à 2,4 %), et celle des autres travailleurs manuels (de 5,3 % à 5 %).

Cessations de fonctions

Plus de 1 550 Autochtones ont perdu leur emploi en 2003. Ce fut la huitième année consecutive qu'il y a eu plus de 1 000 cessations de fonctions. En 2003, les salariés autochtones ont subi 1,9 % de toutes les cessations de fonctions, comme en 2002. Par secteur, leur part de l'ensemble des cessations de fonctions a baissé dans les transports (de 2,8 % à 2,3 %), alors qu'elle

Cet indice mesure la représentation d'un groupe désigné dans l'effectif visé par la Loi par rapport à sa disponibilité sur le marché du travail canadien. La représentation des Autochtones a atteint près de 65,4 % de leur disponibilité sur le marché du travail selon le Recensement du Canada de 2001 (1,7 % divisé par 2,6 %). Cependant, les Autochtones sont sous-représentés de façon importante au sein de onze catégories professionnelles (moins de 80 % de leur disponibilité). Leur représentation est même très faible chez les cadres supérieurs, soit 25,6 % de leur disponibilité.

Indice de représentativité

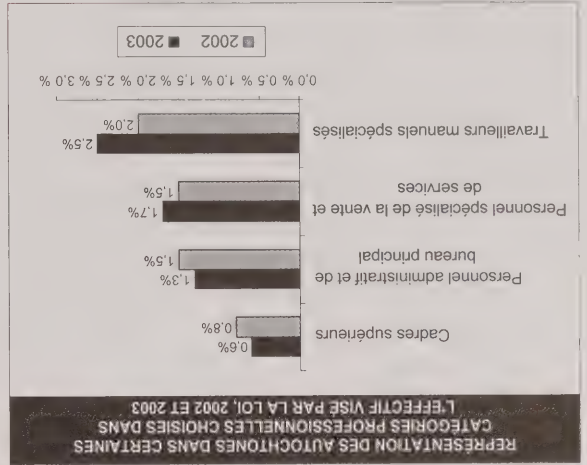


Recrutements

Les Autochtones ont eu un taux d'embauche de 1,9 % dans l'effectif en 2003. Près de 1 500 Autochtones ont été embauchés en 2003, ce qui a généré ainsi un nombre de

En 2003, près de 8 Autochtones sur 10 de l'effectif vivaient dans quatre provinces : l'Ontario, le Manitoba, la Colombie-Britannique et l'Alberta. On comptait plus de 1 300 salariés autochtones dans chacune de ces provinces. Située à 1,2 %, leur représentation était de 0,1 % plus élevée en Ontario. Elle a aussi augmenté de 0,3 % au Manitoba pour atteindre 5,4 %. Leur représentation en Colombie-Britannique est demeurée inchangée à 2 %, mais a continué de baisser en Alberta de 0,01 % pour atteindre 2,1 %.

La représentation autochtone régionale, exprimée en pourcentage de l'effectif visé par la Loi, est supérieure à la moyenne nationale dans les provinces de l'Ouest et dans les territoires. En effet, les salariés autochtones représentaient 15,8 % de l'effectif dans les Territoires du Nord-Ouest, 5,9 % au Yukon, 5,6 % au Saskatchewan et 5,4 % au Manitoba. Par contre, la représentation des Autochtones était beaucoup plus faible dans l'Est et le Centre du Canada, où elle varie entre 0,3 % à l'Île-du-Prince-Édouard et 3,3 % à Terre-Neuve. Les Autochtones représentaient seulement 0,7 % de l'effectif au Québec et 1,2 % en Ontario.



Près de six salariés autochtones sur dix étaient concentrés dans trois catégories professionnelles en 2003 : le personnel

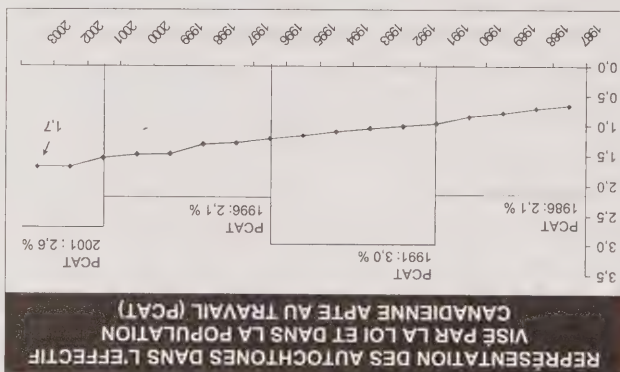
de bureau, les travailleurs qualifiés et artisans ainsi que les travailleurs manuels spécialisés. Leur répartition au sein des 14 catégories professionnelles a changé : six catégories indiquent une augmentation, notamment les cadres intermédiaires et autres administrateurs (de 5,9 % à 6,2 %) et les travailleurs manuels spécialisés (de 18,8 % à 19,2 %). Par contre, on a constaté des diminutions marquées dans cinq autres catégories professionnelles : par exemple, chez le personnel administratif et de bureau principal (de 4,7 % à 4,3 %) et chez les travailleurs qualifiés et artisans (de 12,7 % à 12,2 %). Trois catégories n'ont montré aucun changement : les professionnels, les contremaîtres et autre personnel de la vente et des services. Plus du tiers de l'ensemble des travailleurs autochtones appartenaient au personnel de bureau en 2003.

La représentation des Autochtones dans l'effectif a augmenté dans sept catégories professionnelles, a diminué dans quatre d'entre elles et est demeurée inchangée dans les trois autres. Elle s'est le plus renforcée chez les cadres intermédiaires et les autres administrateurs (de 0,9 % à 1 %) ainsi que chez le personnel spécialisé de la vente et des services (de 1,5 % à 1,7 %). Des diminutions marquées ont eu lieu chez les cadres supérieurs (de 0,8 % à 0,6 %), le personnel administratif et de bureau principal (de 1,5 % à 1,3 %) et les travailleurs manuels spécialisés (de 2,7 % à 2,5 %). La représentation est restée égale ou a dépassé la moyenne nationale de 1,7 % dans sept catégories professionnelles, surtout chez les autres travailleurs manuels (4,3 %), les travailleurs manuels spécialisés (2,5 %) et les contremaîtres (2,5 %). La représentation la plus basse se trouvait dans la catégorie des cadres supérieurs, soit 0,6 %.

5.3 Les Autochtones

- En 2003, la représentation des Autochtones est demeurée inchangée à 1,7 %.
- La représentation a augmenté dans le secteur des banques, des communications et dans les autres secteurs, mais a baissé dans les transports.
- Près de 80 % de tous les salariés autochtones touchés par la Loi travaillaient dans quatre provinces et la majorité d'entre eux avaient un emploi dans l'une ou l'autre de trois catégories professionnelles.
- Le recrutement des Autochtones a diminué cette année, tout comme les cessations de fonctions, contribuant à un effet net négatif.
- La part de promotions des Autochtones est demeurée inchangée par rapport à l'année précédente.
- L'écart salarial entre les hommes autochtones et l'ensemble des hommes et entre les femmes autochtones et l'ensemble des femmes s'est rétréci pour la deuxième année consécutive.

Représentation



Le taux de représentation des Autochtones dans l'effectif est resté à 1,7 % en 2003, son niveau le plus élevé depuis 1987, où il était de moins de 0,7 %. Cependant, d'après les données du Recensement du Canada de 2001, l'écart entre la représentation des Autochtones et leur taux de disponibilité sur le marché de travail est maintenant le plus important depuis 1996. Le taux de 1,7 % atteint en 2003 était nettement inférieur au taux de disponibilité des Autochtones dans la population canadienne apte au travail, qui était de 2,6 %.

En 2003, l'effectif comptait 10 300 Autochtones, dont 2 100 (20,4 %) travaillaient dans les banques, 3 850 (37,4 %) dans les transports, 3 050 (29,6 %) dans les communications et 1 250 (12,1 %) dans les autres secteurs.

La représentation des Autochtones a augmenté dans trois des quatre secteurs en 2003. Les autres secteurs ont continué à compter le taux de représentation le plus élevé, avec 2,7 % en 2003 (comparativement à 2,6 % en 2002). Il a aussi augmenté à 1,5 % dans les communications (de 1,4 % en 2002) et à 1,2 % dans les banques (de 1,1 %), alors que dans les transports il a diminué de 2,3 % à 2,1 %. Depuis 1996, l'augmentation de la représentation des Autochtones a été la plus marquée dans le secteur des transports, passant de 1,2 % à 2,3 %. Elle s'est également accrue dans les communications, passant de 1,1 % à 1,5 %, ainsi que dans les autres secteurs (de 2 % à 2,7 %). Cette année, l'augmentation du taux de représentation des Autochtones dans le secteur des banques a été la première dans les huit dernières années, le taux ayant été de 1,1 % depuis 1996.

En 2003, environ 15 % des femmes travaillant à plein temps gagnaient moins de 30 000 \$, comparativement à seulement 7,1 % des hommes. Seulement 29,3 % des femmes étaient dans l'échelle de rémunération supérieure de 50 000 \$ et plus, comparativement à 52,2 % des hommes. À la mi-échelle (30 000 \$ à 49 999 \$), les pourcentages étaient de 40,7 % pour les hommes et de 55,7 % pour les femmes.

secteur de transports et les autres secteurs. Cependant, c'est dans le secteur bancaire que l'écart salarial était le plus prononcé (la rémunération des femmes était seulement 64,4 % de celle des hommes). L'écart le plus faible était dans le secteur des communications; dans ce secteur, les femmes ont gagné 86,9 % du salaire des hommes.

Le salaire moyen des femmes dans l'effectif visé par la Loi, qui travaillaient dans les autres secteurs est resté le plus élevé (57 500 \$), mais le salaire moyen dans le secteur des transports était seulement de 43 100 \$.

Les employeurs visés par la Loi ont licencié 2 800 femmes de moins cette année. La part des femmes dans l'ensemble des cessations de fonctions a diminué, passant de 39,4 %, comparativement à 40,1 % l'année dernière. Historiquement, la part des femmes dans toutes les cessations de fonctions chez les femmes se maintient entre 39 % à 42 %.

Dans l'ensemble, le nombre de cessations de fonctions a dépassé de 4 250 le nombre de recrutements en 2003. Par secteur, les cessations de fonctions ont été plus nombreuses dans le secteur bancaire, mais moins nombreuses dans les trois autres secteurs, soit 64,5 % des cessations de fonctions dans le secteur bancaire, 40,5 % dans le secteur des communications, 28,8 % dans les autres secteurs et 24,5 % dans le secteur des transports. Elles ont également augmenté dans dix catégories professionnelles et diminué dans quatre. En particulier, plus de femmes ont cessé d'exercer leurs fonctions chez le personnel intermédiaire de la vente et des services et les travailleurs manuels spécialisés, mais moins chez les cadres supérieurs et les contremaîtres.

Promotions

Les femmes se sont vu offrir 52,8 % de toutes les promotions dans l'effectif en 2003, soit moins que le 53,5 % qu'elles ont obtenu en 2002. Elles ont également obtenu moins de promotions en 2003, soit seulement 21 400 sur 40 700, contre 22 500 en 2002 et 27 100 en 2001. En 2003, la part des promotions chez les femmes était la plus faible depuis 1987, et bien inférieure au sommet de 59,7 % observé en 1990. Cependant, elle était encore plus élevée que leur représentation

Salaires

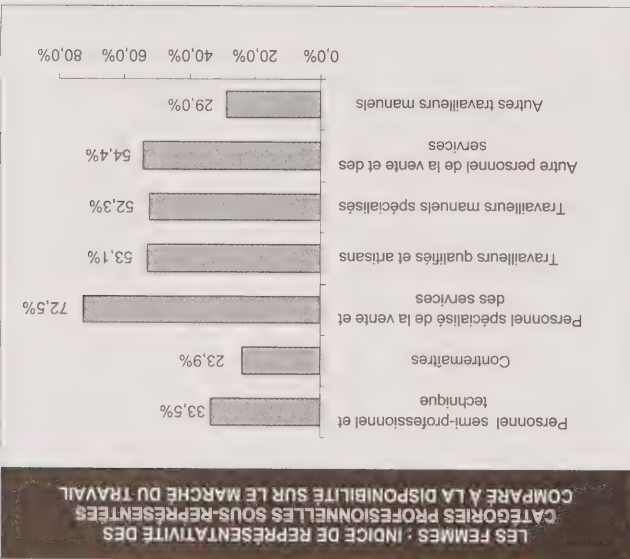
dans l'effectif. Près de 66,6 % des promotions dans le secteur bancaire ont été accordées à des femmes. Les pourcentages étaient de 34,1 % dans le secteur des transports, de 44,3 % dans le secteur des communications et de 28,6 % dans les autres secteurs. Généralement, les femmes reçoivent en moyenne 72 % des promotions dans le secteur bancaire.

SALAIRES MOYENS DES FEMMES TRAVAILLANT À PLEIN TEMPS EN POURCENTAGE DU SALAIRE DES HOMMES	
Secteur bancaire	64,4 %
Secteur des transports	73,6 %
Secteur des communications	86,9 %
Autres secteurs	78,1 %
Tous les secteurs	77,6 %

L'écart salarial global entre les femmes et les hommes travaillant à plein temps a continué d'augmenter en 2003, et le déséquilibre des échelles de rémunération supérieures et inférieures s'est maintenu.

En 2003, le salaire moyen des femmes travaillant à plein temps au sein de l'effectif était de 48 588 \$ comparativement à 62 582 \$ pour les hommes. L'écart entre les sexes a augmenté de 21,9 % en 2002 à 22,4 % en 2003, ce qui signifie, en effet, qu'en moyenne, une femme gagnait 78 cents pour chaque dollar gagné par un homme. En même temps, le salaire moyen des femmes a augmenté dans les quatre secteurs visés par la Loi. L'augmentation était la plus élevée dans les autres secteurs (3 079 \$). En 2003, l'écart salarial a diminué dans le secteur bancaire et dans le secteur des communications, mais a augmenté dans le

dans six catégories professionnelles où leur taux de représentation est inférieur à 60 % de leur taux de disponibilité, notamment chez le personnel semi-professionnel et technique, les contremaîtres, les travailleurs qualifiés et artisans et autre personnel de la vente et des services.



Recrutements

Comparativement à leur situation en 2002, la part des femmes a diminué en matière de recrutements dans l'effectif cette année; elle a chuté de 39,1 % à 36,3 %.

La diminution a été observée dans sept catégories professionnelles, notamment chez les surveillants (de 50,7 % à 46,9 %), le personnel spécialisé de la vente et des services (de 28,2 % à 25,2 %) et l'autre personnel de la vente et des services (de 41,2 % à 36 %). Parallèlement, leur part de l'embauche a augmenté dans sept catégories professionnelles, particulièrement chez les cadres supérieurs (de 19,2 % à 21 %), les cadres intermédiaires et autres administrateurs (de 33,7 % à 35,9 %) et parmi les professionnels (de 39,2 % à 40,6 %).

(de 8,5 % à 9 %) et les contremaîtres (de 4,6 % à 5,1 %). Dans ce secteur, les femmes constituaient 69 % du personnel intermédiaire de la vente et des services et 61,4 % du personnel de bureau.

Dans le secteur des communications, la représentation des femmes a diminué de 41,2 % à 40,8 %. Elle a légèrement augmenté dans cinq catégories professionnelles mais a diminué dans les neuf autres. La baisse la plus marquée s'est produite chez le personnel spécialisé de la vente et des services (de 53 % à 45,6 %) et le personnel intermédiaire de la vente et des services (de 57,6 % à 54,6 %). En même temps, il y a eu une augmentation dans les catégories de gestion : chez les cadres supérieurs, de 20,5 % à 21,4 %, et chez les cadres intermédiaires et autres administrateurs de 43,5 % à 43,9 %. Les femmes représentaient également 40,3 % des professionnels dans le secteur des communications et 25 % du personnel semi-professionnel et technique.

Leur représentation a également augmenté dans les autres secteurs, de 27,5 % à 27,6 %, et a connu une augmentation dans 9 des 14 catégories professionnelles. La représentation était à la baisse chez les cadres intermédiaires et autres administrateurs chez les surveillants, ainsi que chez le personnel administratif et de bureau principal. Elle était la plus élevée dans les deux emplois de bureau (80,9 % et 79,7 %).

Indice de représentativité

Même si leur représentation au sein de l'effectif visé par la Loi équivalait à 93 % de leur disponibilité sur le marché du travail tel que définie par le Recensement du Canada de 2001, soit 44 % divisé par 47,3 %, les femmes restent gravement sous-représentées

que le pourcentage a augmenté. Au Québec, il est demeuré inchangé, tandis qu'en Colombie-Britannique et en Alberta il a connu une baisse.

En Ontario, la représentation des femmes a chuté de 45,8 % à 45,3 %, au Québec, de 45,1 % à 44,7 %, et en Alberta, de 43,6 % à 43,1 %. En Colombie-Britannique, la représentation des femmes est demeurée inchangée à 43,8 %.

Parmi les dix provinces, c'est au Nouveau-Brunswick que la représentation des femmes est restée la plus élevée (50,8 %) dans l'effectif en 2003. Au Manitoba et au Saskatchewan, elle a encore été la plus basse, soit 37,1 % et 41,7 % respectivement. C'est dans les Territoires du Nord-Ouest que la représentation des femmes a été la plus faible au pays (23,9 %), alors qu'au Yukon, elle a été la plus forte (53,1 %).

Comme pour les années précédentes, les femmes étaient très concentrées dans les cinq catégories professionnelles du travail administratif et de bureau et de la vente et des services. Presque les deux tiers d'entre elles se trouvaient soit dans le personnel de bureau (46,2 %), le personnel administratif et de bureau principal (9,7 %) ou le personnel intermédiaire de la vente et des services (6,7 %). Par contre, cette concentration a diminué de 63,8 % en 2002 à 62,6 %. La représentation des femmes au niveau des cadres et des professionnels a augmenté de 25,5 % en 2002 à 26,5 %. La représentation des femmes au niveau des cadres, en pourcentage de toutes les femmes de cet effectif, a également augmenté en 2003, passant de 10,4 % à 10,8 %.

En 2003, la représentation des femmes a augmenté dans sept catégories professionnelles; elle a diminué dans six catégories professionnelles et est demeurée

la même dans l'une d'elles. Les baisses les plus notables se trouvaient chez le personnel spécialisé de la vente et des services (de 37,7 % à 32,1 %), le personnel administratif et de bureau principal (de 80,1 % à 79,3 %) et le personnel intermédiaire de la vente et des services (de 66,1 % à 65,6 %). La plus grande augmentation dans la représentation des femmes se trouvait chez d'autre personnel de la vente et des services (de 28,5 % à 30,4 %) et les cadres supérieurs (de 19,9 % à 20,4 %). En 2003, la représentation la plus élevée pour les femmes continue d'être chez le personnel administratif et de bureau principal (79,3 %), le personnel de bureau (67,1 %) et le personnel intermédiaire de la vente et des services (65,6 %).

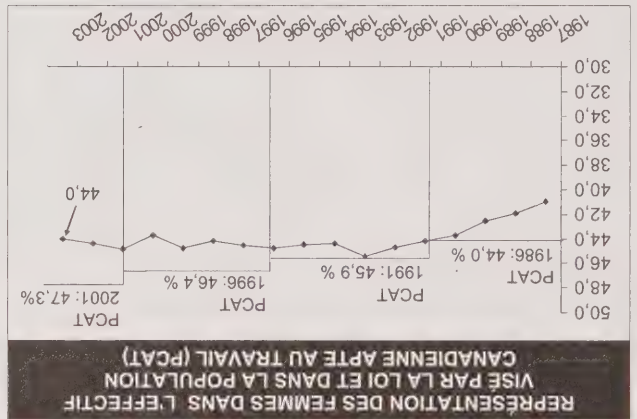
Dans le secteur bancaire, la représentation globale des femmes en 2003 a diminué de 71 % à 70,3 %. Leur représentation dans ce secteur a augmenté dans quatre catégories et a diminué dans dix. L'augmentation était apparente chez les cadres intermédiaires et autres administrateurs (de 51 % à 51,2 %), le personnel semi-professionnel et technique (de 57,7 % à 59,2 %) et le personnel spécialisé de la vente et des services (de 20 % à 50 %). En 2003, les femmes étaient également majoritaires dans plusieurs autres catégories professionnelles, notamment chez le personnel de bureau (84,6 %), le personnel administratif et de bureau principal (79,2 %) et les surveillants (83,1 %).

Dans le secteur des transports, la représentation globale des femmes a baissé de 25,3 % en 2002 à 25,1 % cette année. Cependant, huit catégories professionnelles ont connu une augmentation, particulièrement chez les cadres supérieurs (de 13,9 % à 15,2 %), les professionnels (de 33,3 % à 33,6 %), le personnel semi-professionnel et technique

5.2 Les femmes

- La représentation des femmes au sein de l'effectif visé par la Loi a légèrement baissé en 2003.
- Moins de femmes ont été embauchées cette année, mais moins ont cessé d'exercer leurs fonctions.
- La part de promotions obtenues par les femmes a diminué légèrement, mais elles ont encore obtenu la majorité des promotions disponibles.
- Le salaire des femmes représentait 77,6 % de celui des hommes, soit un demi point de pourcentage moins élevé que le taux de 78,1 % de l'an dernier.
- Les femmes avaient un taux de représentation élevé dans le secteur bancaire (70,3 %) et ensuite dans le secteur des communications (40,8 %).
- Les femmes sont encore très concentrées dans les emplois de bureau, mais elles ont fait certains progrès au niveau des échelons supérieurs et des échelons professionnels.

Représentation



En 2003, la représentation des femmes au sein de l'effectif visé par la Loi a légèrement diminué de 44,4 % en 2002 à 44 %. Cette année, la représentation des femmes se comparait très bien au taux de 40,9 % de 1987. En fait, ce taux représente près de 93 % du taux de disponibilité des femmes sur le marché du travail, qui était de 47,3 % selon le Recensement de 2001. L'effectif comptait 273 000 femmes en 2003, soit près de 7 000 de moins qu'en 2002.

En ce qui concerne la répartition des femmes au sein de l'effectif visé par la Loi, 47,5 % d'entre elles travaillaient dans le

secteur bancaire, 31,2 % dans le secteur des communications, 15,6 % dans le secteur des transports, et seulement 4,8 % dans les autres secteurs. En 2002, les ratios étaient de 47,4 % pour le secteur bancaire, de 31,3 % pour le secteur des communications, de 15,6 % pour le secteur des transports et de 4,7 % pour les autres secteurs. Dans l'ensemble, seulement le secteur des communications a connu une baisse du nombre de salariées de sexe féminin en 2003. En même temps, on a connu une baisse de la représentation totale des femmes dans trois des quatre secteurs. Dans le secteur bancaire, leur représentation a diminué de 0,8 % pour passer à 70,3 %, dans le secteur des communications, elle a diminué de 0,4 % pour passer à 40,8 %, et dans le secteur des transports, elle a diminué de 0,3 % pour passer à 25,1 %; cependant dans les autres secteurs, elle a augmenté de 0,1 % pour s'établir à 27,6 %.

En 2003, près de 9 femmes sur 10 dans l'effectif travaillaient dans les quatre provinces les plus peuplées, soit l'Ontario (47,5 %), le Québec (18,7 %), la Colombie-Britannique (11,4 %) et l'Alberta (9,8 %). Cependant, ce n'est qu'en Ontario

Salaires

Le salaire moyen de l'effectif visé par la Loi a augmenté de 1 537 \$, soit de 2,8 %, pour s'établir à 56 951 \$ en 2003. Depuis 1997, il s'est accru globalement de 22,0 %. En 2003, 57,0 % de l'effectif gagnait moins de 50 000 \$ comparativement à 58,5 % l'année précédente. Au bas de l'échelle salariale, 10,2 % gagnait moins de 30 000 \$ en 2003 comparativement à 11,1 % l'année précédente. Presque la moitié de l'effectif (46,8 %) gagnait un salaire se situant au milieu de l'échelle, soit de 30 000 \$ à 49 999 \$ comparativement à 47,4 % en 2002.

Parmi les divers secteurs, c'est encore une fois dans le secteur bancaire que la proportion la plus élevée de salariés a été promue cette année. Les banques ont accordé 51,8 % de toutes les promotions dans l'ensemble de l'effectif, suivies du secteur des communications avec 21,8 %, du secteur des transports avec 19,1 % et les autres secteurs avec 7,0 %. La part des salariés promus a augmenté de 11,3 % en 2002 à 11,5 % dans le secteur bancaire et de 3,6 % à 4,3 % dans le secteur des transports. Cependant, elle a baissé de 4,7 % à 4,2 % dans le secteur des communications et de 6,5 % à 6,1 % dans les autres secteurs.

visés par la Loi, suivi par le secteur des communications avec 31,1 %, les banques avec 23,3 % et les autres secteurs avec 5,1 %.

Le taux de recrutement a connu une augmentation tant dans le secteur des transports que dans les autres secteurs en 2003. Il a augmenté de 16,7 % à 17,4 % de l'effectif dans les transports et de 8,0 % à 8,3 % dans les autres secteurs. Le taux a diminué dans le secteur des banques de 10,9 % à 9,7 % et dans celui des communications de 12,9 % à 11,5 %.

L'année 2003 a connu une forte baisse du recrutement total dans le secteur des banques et celui des communications. Le nombre total de recrutements dans le secteur des banques a chuté de 21 400 à 17 900, alors que le secteur des communications a connu une baisse semblable de 27 400 à 23 900. Par ailleurs, le nombre total de recrutements a augmenté légèrement passant de 30 800 à 31 200 dans le secteur des transports et de 3 800 à 3 900 dans les autres secteurs.

Près de 65,0 % des salariées ayant rejoint l'effectif visé par la Loi en 2003 étaient des salariées à plein temps, 34,9 % étaient des salariées à temps partiel et 0,9 % des salariées temporaires. Cela diffère de l'année 2002 au cours de laquelle 66,4 % des recrutements étaient dans des postes à plein temps, 33,6 % dans des postes à temps partiel et 3,8 % dans des postes temporaires.

Cessations de fonctions

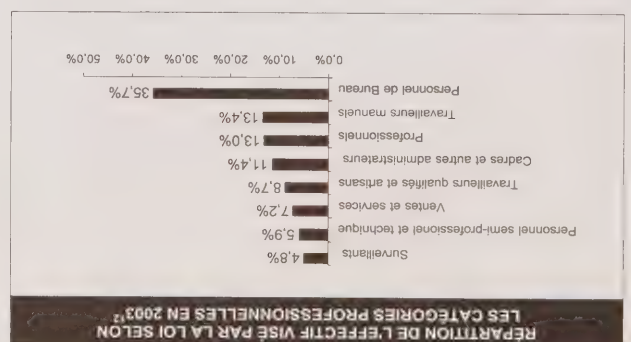
Le nombre de cessations d'emploi a diminué de 87 500 en 2002 à 81 800 en 2003 (c.-à-d. de 13,7 % de l'effectif en 2002 à 13,2 % en 2003). Le niveau en 2003 concordait avec la période de 2000 à 2002 mais il était beaucoup plus élevé que les niveaux enregistrés au cours des années 1990. Le nombre de cessations d'emploi

Promotions

a dépassé le nombre de recrutements. En conséquence, l'impact net était négatif pour la deuxième année consécutive. Le nombre de cessations d'emploi a été supérieur à celui des recrutements chaque année de 1990 à 1997, mais il y a eu plus de recrutements que de cessations d'emploi chaque année de 1998 à 2001. En tout, on compte 4 600 cessations d'emploi de plus que de recrutements en 2003.

Le secteur des transports représentait 39,1 % de toutes les cessations d'emploi, suivi du secteur des communications, avec 31,3 %, du secteur des banques, avec 24,2 %, et des autres secteurs, avec 5,2 %. Comparativement à l'année précédente, la proportion des cessations d'emploi par rapport à l'effectif de chaque secteur a augmenté de 14,9 % à 17,8 % dans le secteur des transports mais a diminué dans les trois autres secteurs : de 11,5 % à 10,8 % dans celui des banques, de 14,7 % à 12,3 % dans celui des communications et de 12,8 % à 9,0 % dans les autres secteurs.

En 2003, il y a eu plus de cessations d'emploi que de recrutements dans chacun des quatre secteurs. Dans le secteur des banques le nombre de salariées a baissé de 1 900, dans le secteur des communications de 1 700 et dans le secteur des transports de 7 200. Les autres secteurs comptaient 350 cessations d'emploi de plus que de recrutements.



En 2003, plus du tiers des salariés de l'effectif total étaient affectés à des postes administratifs et de bureau. Ensemble, le personnel de bureau et le personnel administratif et de bureau principal représentaient 35,7 % de l'effectif total, légèrement moins qu'en 2002. Par contre, le pourcentage de salariés occupant des emplois professionnels a augmenté de façon constante. En 2003, les emplois professionnels et semi-professionnels et techniques représentaient 18,9 % de l'effectif par rapport à 18,5 % en 2002 et à 18,2 % en 2001.

Représentant 11,4 % de l'effectif en 2003, les gestionnaires (cadres supérieurs et cadres intermédiaires et autres administrateurs) constituaient le quatrième groupe en importance, une légère hausse par rapport aux 11,2 % de l'année précédente. Le pourcentage de travailleurs qualifiés et artisans a baissé de 9,2 % en 2002 à 8,7 % en 2003.

En 2003, la concentration de salariés dans certaines catégories professionnelles a varié d'un secteur à l'autre. Par exemple, 75,9 %

des salariés du secteur des banques occupaient des emplois de bureaux et des postes professionnels par rapport à 64,5 % dans les communications, 44,8 % dans les autres secteurs et seulement 23,6 % dans le secteur des transports. En 2002, cette concentration était de 76,8 % dans le secteur des banques, de 63,8 % dans le secteur des communications, de 45,4 % dans les autres secteurs et de 23,3 % dans le secteur des transports.

En revanche, 49,1 % des employés dans le secteur des transports occupaient des postes de travailleurs manuels spécialisés par rapport à seulement 0,07 % des salariés du secteur bancaire. À noter également en 2003, la différence dans la part des postes de gestion pour chacun des secteurs. Par exemple, les deux catégories de la gestion constituaient 19,0 % de tous les salariés dans le secteur bancaire, mais seulement 5,5 % dans celui des transports, 10,2 % dans celui des communications et 8,9 % dans les autres secteurs.

Recrutements

Il y a eu 77 200 recrutements au sein de l'effectif visé par la Loi en 2003 comparé à 83 700 en 2002 et 108 300 en 2001. La diminution de 6 600 en un an a réduit le rapport global entre le recrutement et l'effectif total à 12,4 % comparativement à 13,1 % en 2002.

L'an dernier, le secteur des transports venait en tête du recrutement avec 40,6 % du recrutement total chez les employeurs

¹² La catégorie des surveillants combine deux catégories professionnelles (les surveillants et les contremaîtres); la catégorie des ventes et services combine trois catégories professionnelles (le personnel spécialisé de la vente et des services, le personnel intermédiaire de la vente et des services, et autre personnel de la vente et des services); la catégorie des cadres et autres administrateurs combine deux catégories professionnelles (les cadres supérieurs, les cadres intermédiaires et autres administrateurs); la catégorie des travailleurs manuels comprend deux catégories professionnelles (travailleurs manuels spécialisés et autres travailleurs manuels); la catégorie du personnel de bureau comprend deux catégories professionnelles (le personnel administratif et de bureau principal et le personnel de bureau).

L'effectif en 2003

Le déclin du nombre total de salariés cette année, passant de 640 033 à 620 502, a été attribuable en grande partie au grand nombre de cessations d'emploi et aux nombreuses fusions qui ont eu lieu en 2003. L'effectif du secteur privé visé par la Loi a baissé d'environ 19 500 employés et des baisses se sont produites dans les quatre secteurs. Cinquante-huit employeurs ont soumis un rapport pour la première fois en 2003, ce qui a ajouté 10 000 salariés à l'effectif total. En même temps, 23 employeurs ont cessé de soumettre des rapports, ce qui a entraîné une réduction de 6 000 salariés du compte total. Parmi les raisons de ce changement, il se peut que les employeurs aient réduit leurs effectifs à moins de 100 salariés, qu'ils aient fusionné avec d'autres employeurs ou qu'ils aient mis fin à leurs activités tout simplement.

Profil sectoriel

Les trois plus importants secteurs relevant de la compétence fédérale visés par la Loi ont compté pour près de 92,4 % des effectifs en 2003. Le secteur des communications venait au premier rang avec 33,7 % de l'effectif total, suivi des banques avec 29,7 %, du secteur des transports avec 29 % et des autres secteurs avec 7,6 %. L'effectif du secteur des banques a subi une baisse importante de 6,5 %. Les autres secteurs ont connu une baisse de 2,4 %, alors que les secteurs des transports et des communications ont tous deux connu une baisse de 1,6 %. Avec 184 000 salariés, l'effectif des banques a atteint son niveau le plus bas depuis l'an 2000. Ce nombre représente toutefois une

Profil régional

augmentation de 11 500 salariés comparativement au nombre enregistré en l'an 2000. Ces changements sont attribuables, dans une large mesure, à plusieurs faillites et mises à pied dans l'ensemble du secteur ainsi qu'à une utilisation accrue de la sous-traitance. Le secteur des transports a également enregistré une baisse de son effectif passant de 182 600 en 2002 à 179 600 en 2003. Cette baisse est attribuable en grande partie à la guerre d'Iraq et l'épidémie de SRAS l'an dernier. Une plus haute valeur du dollar canadien s'est traduite également par des exportations réduites, ce qui, à son tour, a eu un effet sur le secteur des transports. Il s'est produit un déclin semblable dans le secteur des communications où le nombre de salariés est passé de 212 500 en 2002 à 208 900 en 2003 en raison de certaines restructurations dans l'ensemble du secteur.

Les quatre provinces les plus peuplées du Canada (l'Ontario, le Québec, la Colombie-Britannique et l'Alberta) constituaient 87,2 % de l'effectif visé par la Loi en 2003. L'Ontario se taillait la part du lion avec 46,8 %, suivi du Québec avec 18,7 %, de la Colombie-Britannique avec 11,6 % et de l'Alberta avec 10,2 %. Comparativement à l'année 2002, la part de l'effectif de l'Ontario a augmenté, alors que celle de la Colombie-Britannique a diminué. Les parts du Québec et de l'Alberta sont restées pratiquement les mêmes.

Les neuf autres régions se sont partagées 12,8 % de l'effectif visé par la Loi, alors que les trois territoires du nord employaient à eux trois 1 145 salariés, soit 0,2 % de l'effectif total.

Chapitre 5 : Faits saillants – Rapports des employeurs (PLÉME)¹¹

Ce chapitre décrit la situation d'emploi en 2003 des quatre groupes désignés dans les effectifs des employeurs privés relevant de la compétence fédérale et visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Il analyse également l'évolution de la situation de ces groupes durant l'année. La première section se concentre sur l'effectif total. Les sections suivantes examinent séparément la situation des femmes, des Autochtones, des personnes handicapées et des membres des minorités visibles.

5.1 L'effectif

- En 2003, l'effectif total du secteur privé visé par la Loi a diminué dans tous les secteurs (banques, transports, communications et autres) d'un total de 3 %.
- 58 employeurs ont soumis un rapport pour la première fois cette année. 23 autres qui avaient soumis un rapport l'an dernier ne l'ont pas fait cette année pour diverses raisons.
- Dans l'ensemble, le nombre de rapports d'employeurs a augmenté pour atteindre 458.
- L'ensemble des recrutements comme proportion de l'effectif a diminué au cours des deux dernières années, de 17,2 % en 2001 à 13,1 % en 2002 et à 12,4 % en 2003. Comme proportion de la population apte au travail, les promotions sont demeurées stables à 6,6 %.
- Par contre, les cessations d'emploi ont diminué au cours des deux dernières années passant de 14,4 % en 2001 à 13,7 % en 2002 et à 13,2 % en 2003.

NOMBRE D'EMPLOYEURS				
SECTEUR	1987	2002	2003	
Banques	23	22	23	
Transports	208	265	302	
Communications	90	84	82	
Autres secteurs	52	52	51	
Tous les secteurs	373	423	458	

NOMBRE DE SALARIÉS				
SECTEUR	1987	2002	2003	
Banques	169 632	196 828	184 449	
Transports	203 207	182 616	179 818	
Communications	179 247	212 335	209 075	
Autres secteurs	43 331	48 254	47 160	
Tous les secteurs	595 417	640 033	620 502	

¹¹ Les totaux pourraient ne pas égaier la somme des composantes en raison d'arrondissements et de suppressions.

Légende : Total : Nombre total de salariés au 31 décembre 2003; F : Femmes; A : Autochtones; PH : Personnes handicapées; MV : Minorités visibles; ICR : Indice de conformité du rapport

Nom	Total	F	A	PH	MV	ICR
MUSÉE CANADIEN DE LA NATURE	159	A	A*	A*	A*	5
MUSÉE DES BEAUX-ARTS DU CANADA	255	A	D*	C*	B	4
MUSÉE NATIONAL DES SCIENCES ET DE LA TECHNOLOGIE	208	A	A*	B	B*	5
N.M. PATERSON AND SONS LIMITED	245	D	C*	D*	D*	4
NEWLIFE MILLS LTD.	220	C	D*	C*	D*	2
OFFICE DE COMMERCIALISATION DU POISSON D'EAU DOUCE	174	A	A	B*	C*	4
ONTARIO POWER GENERATION	11 013	C	B	C	B	5
PARRISH & HEIMBECKER LIMITÉE	871	B	D	C	C	4
PACIFIC ELEVATORS LIMITED	85					
V						
PRESSE CANADIENNE (LA)	386	B	A*	B	C	4
PRINCE RUPERT GRAIN LTD.	99	C	A	D*	C	5
REUTERS CANADA LIMITED	145	A	Z	Z	C	4
RIDLEY INC.	381	C	D*	D*	C	5
V						
SEAWATCH INC.	85					
SASKATCHEWAN WHEAT POOL	1 157	C	C	C	C	3
SECURICOR CANADA LTD.	2 740	C	B	C	C	5
SOCIÉTÉ CANADIENNE D'HYPOTHÈQUES ET DE LOGEMENTS	1 720	A	A	B	A	5
V						
SOCIÉTÉ IMMOBILIÈRE DU CANADA LIMITÉE	89					
SOCIÉTÉ DU CENTRE NATIONAL DES ARTS	693	B	D*	C*	A	4
SOCIÉTÉ DU CRÉDIT AGRICOLE	1 038	A	C	C	C	5
SOCIÉTÉ DU MUSÉE CANADIEN DES CIVILISATIONS	362	A	A*	C*	A	5
SOCIÉTÉ DU VIEUX-PORT DE MONTRÉAL INC.	229	A	Z	D*	C*	5
V						
TÉLÉFILM CANADA	174	A	A*	D*	B	4
VERREAULT NAVIGATION INC.	77	C*	Z	Z	Z	4
ZIRCATEC PRECISION INDUSTRIES INC.	258	C	A*	A	D*	3

Légende : Total : Nombre total de salariés au 31 décembre 2003; F : Femmes; A : Autochtones; PH : Personnes handicapées; MV : Minorités visibles; ICR : Indice de conformité du rapport

Nom Total F A PH MV ICR

G	TÉLÉGLOBE CANADA ULC	522	B						5
	TELESAT CANADA	467	B	A*	C*	A			5
	TELUS COMMUNICATIONS (QC) INC.	1 703	B	B*	C	C			4
	TELUS INC.	14 428	B	A	C	B			5
	TELUS MOBILITÉ	5 328	A	A	C	A			5
	THE SCORE TELEVISION NETWORK LTD.	142	C	A*	D*	C			5
	TQS INC.	442	B	A*	Z	D*			4
	TRANSPORT RAPIDE INTERNATIONAL DHL LTÉE	2 555	C	A	C	A			4
	UNITED PARCEL SERVICE DU CANADA LTÉE	7 203	C	A	D	A			5
	VIDÉOTRON LTÉE	2 120	C	D*	C	B			5
	VIDÉOTRON TÉLÉCOM LTÉE	456	A	A*	D*	C			4

AUTRES SECTEURS

L	ADM AGRI-INDUSTRIES LTD.	962	C	Z	Z	C			4
	AGRICORE UNITED	2 416	C	C	C	C			4
	BANQUE DE DÉVELOPPEMENT DU CANADA	1 367	B	A	C	A			5
	BRINK'S CANADA LIMITED	1 937	C	A	C	C			5
L	CANADA MALTING COMPANY LIMITED	175	C	D*	D*	C*			2
	CAMECO CORPORATION	1 452	C	A	B	A			5
	CARGILL LIMITED	920	C	C	C	C			5
	CENTRE DE RECHERCHE POUR LE DÉVELOPPEMENT INTERNATIONAL	227	A	D*	C*	A			5
	COGEMA RESOURCES INC.	265	C	A	D*	A*			5
	COMMISSION CANADIENNE DU BLÉ	487	B	C	D	C			5
	COMMISSION DE LA CAPITAL NATIONALE	384	A	A*	B	A			5
	COMPAGNIE MINIÈRE ET MÉTALLURGIQUE DE LA BAIE D'HUDSON	1 416	C	B	A	A			4
	CONSEIL DES ARTS DU CANADA	175	A	A	C*	A			5
	CONSTRUCTION DE DÉFENSE (1951) LIMITÉE	306	C	D*	D*	A			4
G	DOVER INDUSTRIES LIMITED	173	C						5
	ÉNERGIE ATOMIQUE DU CANADA LIMITÉE	3 206	B	B	B	A			5
	EXPORTATION ET DÉVELOPPEMENT CANADA	1 003	A	D*	C	A			5
	GENERAL ELECTRIC CANADA INC.	146	D	Z	Z	A			5
	INTERMAP TECHNOLOGIES CORPORATION	133	C	Z	D*	A*			2
	J. M. SMUCKER (CANADA INC.)	836	B	A	C	C			4
	JAMES RICHARDSON INTERNATIONAL LIMITED	645	C	D*	C*	C			4
	LA SOCIÉTÉ D'ASSURANCE-DÉPÔTS DU CANADA	91	A	B*	Z	A			5
	LANDMARK FEEDS INC.	343	D	C	Z	D*			5
	MASTERFEEDS A DIVISION OF AGP INC.	331	C	D*	D*	D*			5
	MDS NORDION	764	B	D*	C*	A			5
	MONNAIE ROYALE CANADIENNE	424	A	C	C	A			5

Légende : Total : Nombre total de salariés au 31 décembre 2003; F : Femmes; A : Autochtones; PH : Personnes handicapées; MV : Minorités visibles; ICR : Indice de conformité du rapport

Nom Total F A PH MV ICR

DYNAMEX CANADA CORP.	534	B	A	C	A	4
EASTLINK	588	A	A	C	B	5
EXPERTECH NETWORK INSTALLATION INC.	1 810	C	A	C	C	5
FÉDÉRAL EXPRESS CANADA	4 153	B	A	B	A	5
GLOBAL COMMUNICATIONS LTD. – Total	1 337					
GLOBAL COMMUNICATIONS LTD. – CH	153	B	Z	D*	C*	5
GLOBAL COMMUNICATIONS LTD. – CICT	180	B	C*	D*	C*	5
GLOBAL COMMUNICATIONS LTD. – CITV	150	B	D*	D*	C*	5
GLOBAL COMMUNICATIONS LTD.	402	B	A*	D*	C	5
GLOBAL COMMUNICATIONS LTD.	100	C	Z	D*	Z	5
GLOBAL COMMUNICATIONS LTD.	251	A	D*	D*	C	5
GLOBAL TELEVISION QUEBEC, LIMITED PARTNERSHIP	101	B	Z	Z	C*	5
GOLDEN WEST BROADCASTING LTD.	292	B	D*	D*	D*	4
GROUPE RADIO ASTRAL INC.	905	A	Z	D*	D	4
GROUPE TVA INC.	915	A	D*	Z	C*	5
JIM PATTISON INDUSTRIES LTD.	410	B	B*	C	C	5
LES SERVICES DE GESTION TÉLÉGLOBE CANADA INC.	0					
MANALTA INVESTMENT COMPANY LTD.	0					
MANITOBA TELECOM SERVICES INC.	3 045	A	B	C	C	5
MARITIME BROADCASTING SYSTEM LIMITED	235	B	D*	C*	A*	5
MICROCELL SOLUTIONS	2 046	B	A	C	B	4
MUSIQUEPLUS INC.	154	B	Z	Z	A	5
NAVIGATA COMMUNICATIONS INC.	221	A	A*	D*	A	4
NEWCAP BROADCASTING, A DIVISION OF NEWCAP INC.	635	B	A	C	C	5
NORQUESTEL INC.	564	C	C	A	A	5
NORTHERNTEL LIMITED PARTNERSHIP	211	B	A*	D*	C*	5
PAGING NETWORK OF CANADA INC.	160	A	A*	D*	B	4
PELMOREX INC.	282	A	A*	A	A	5
PERSONA COMMUNICATIONS INC.	374	C	A*	C*	C*	4
PRIMUS TELECOMMUNICATIONS CANADA INC.	675	A	A	C*	A	5
PUROLATOR COURRIER LIMITÉE	10 590	C	A	D	A	3
RADIO NORD COMMUNICATIONS INC.	201	B	A*	B*	C*	5
RAWLCO RADIO LTD.	182	B	A	C*	D*	5
ROGERS COMMUNICATIONS INC.	11 595	A	A	C	A	5
SHAW COMMUNICATIONS INC.	5 689	C	B	D	A	4
SOCIÉTÉ CANADIENNE DES POSTES	54 896	A	A	C	B	5
SOCIÉTÉ RADIO-CANADA	7 394	A	A	C	C	5
STANDARD RADIO INC.	935	A	B	C	C	5
STRATOS WIRELESS INC.	231	B	D*	D*	B*	5
TÉLÉBEC S.E.C.	538	A	A*	C*	C*	5

Légende : Total : Nombre total de salariés au 31 décembre 2003; F : Femmes; A : Autochtones; PH : Personnes handicapées; MV : Minorités visibles; ICR : Indice de conformité du rapport

Nom Total F A PH MV ICR

SECTEUR DES COMMUNICATIONS

WESTSHORE TERMINALS LTD.	174	C	Z	D*	D*	4
WINNIPEG AIRPORTS AUTHORITY INC.	118	C	C*	B*	D*	5
WORLDWIDE FLIGHT SERVICES	1 064	C	B	D*	A	5
XTL TRANSPORT INC.	147	A	A*	Z	C	4
YELLOW TRANSPORTATION, INC.	237	C	A*	D*	C	5

ACCESS COMMUNICATIONS CO-OPERATIVE LIMITED

174	B	D*	D*	A*	5
-----	---	----	----	----	---

ALIAINT

6 025	A	B	C	A	2
-------	---	---	---	---	---

ALLIANCE ATLANTIS BROADCASTING INC.

350	A	Z	C*	B	5
-----	---	---	----	---	---

ALLSTREAM CORP.

3 292	B	A	C	B	4
-------	---	---	---	---	---

BELL CANADA

28 868	A	B	C	C	5
--------	---	---	---	---	---

BELL EXPRESSVU LTD.

1 323	B	A	C	B	4
-------	---	---	---	---	---

BELL MOBILITÉ INC.

3 411	A	A	C	B	5
-------	---	---	---	---	---

BELL WEST INC.

762	A	B*	C*	B	5
-----	---	----	----	---	---

BLACKBURN RADIO INC.

117	B	A*	D*	D*	5
-----	---	----	----	----	---

CALL-NET ENTERPRISES

1 703	A	A	C	A	5
-------	---	---	---	---	---

CANPAR TRANSPORT L.P.

1 666	D	A	C	A	5
-------	---	---	---	---	---

CENTURY II HOLDINGS INC.

1 118	B	A	B	A	5
-------	---	---	---	---	---

CHUM LIMITED

2 583	A	B	C	C	5
-------	---	---	---	---	---

COGECO CABLE (CANADA) INC.

848	A	A*	D	C	5
-----	---	----	---	---	---

COGECO CABLE CANADA INC.

347	A	Z	Z	Z	3
-----	---	---	---	---	---

CONNEXIM SOCIÉTÉ EN COMMANDITE

600	B	D*	D*	A	2
-----	---	----	----	---	---

CORPORATION OF THE CITY OF THUNDER BAY, TELEPHONE DEPARTMENT

318	B	A*	A	B*	5
-----	---	----	---	----	---

CORUS ENTERTAINMENT INC.

1 836	B	C	C	C	5
-------	---	---	---	---	---

CRAIG MEDIA INC.

558	A	A	C	B	4
-----	---	---	---	---	---

CTV - Total

CTV INC. - CTV SASKATCHEWAN

154	B	D*	A	B*	5
-----	---	----	---	----	---

CTV INC. - CFCF

135	A	A*	D*	B*	5
-----	---	----	----	----	---

CTV INC. - CFRN

110	A	D*	D*	D*	5
-----	---	----	----	----	---

CTV INC. - CJOH

123	A	D*	A*	A*	5
-----	---	----	----	----	---

CTV INC. - MCTV

123	A	A*	A	D*	5
-----	---	----	---	----	---

CTV SPECIALTY TELEVISION INC.

393	B	A*	A	D	5
-----	---	----	---	---	---

CTV SPECIALTY TELEVISION INC./RDS

180	B	A*	D*	Z	5
-----	---	----	----	---	---

CTV TELEVISION INC. - ATV/ASN

184	C	A*	A	A*	5
-----	---	----	---	----	---

CTV TELEVISION INC. - CFCN

151	B	C*	A*	D*	5
-----	---	----	----	----	---

CTV TELEVISION INC. - CFTO/CTV

112	A	A	A	B	5
-----	---	---	---	---	---

CTV TELEVISION INC. - CIVT

190	A	B*	D*	B	5
-----	---	----	----	---	---

CTV TELEVISION INC. - CKCO

133	A	A*	C*	D*	5
-----	---	----	----	----	---

Légende : Total : Nombre total de salariés au 31 décembre 2003; F : Femmes; A : Autochtones; PH : Personnes handicapées; MV : Minorités visibles; ICR : Indice de conformité du rapport

Nom Total F A PH MV ICR

G	TRANSPOBT BELMIRE INC.	123	C					5
	TRANSPOBT BERNIERES INC.	164	C	Z	Z			4
	TRANSPOBT CABANO-KINGSWAY INC.	1 575	C	A*	C	C		5
	TRANSPOBT COUTURE ET FILS LTÉE	177	D		Z	Z	Z	4
G	TRANSPOBT FORESTVILLE INC.	85	D*					5
	TRANSPOBT GUILBAULT INC.	217	Z	Z	D*	A*		5
G	TRANSPOBT GUY BOURASSA INC.	216	C					5
	TRANSPOBT HERVE LEMIEUX (1975) INC.	231	D	A*	D*	B		4
G	TRANSPOBT JACQUES AUGER INC.	244	D					5
	TRANSPOBT KLEYSEN LTÉE	259	C	A	C*	C		4
	TRANSPOBT MIDLAND LIMITÉE	1 110	C	A	C	C		4
	TRANSPOBT MORNEAU INC.	293	D	D*	D*	Z		4
	TRANSPOBT NJN INC.	145	C	Z	Z	D*		2
	TRANSPOBT QUIK X INC.	221	B	A*	D*	C		5
G	TRANSPOBT ROBERT (1973) LTÉE	247	D*	C*	D*	Z		4
	TRANSPOBT TFI 1, SEC	253	C	D*	D*	A*		4
	TRANSPOBT THIBODEAU INC.	470	D	A*	A	C		4
	TRANSPOBT THOM LTÉE	169	C	D*	D*	A*		5
G	TRANSPOBT W. J. DEANS INC.	91	C					5
	TRANSX LTD.	898	C	A	C	D		4
	TRAVELERS TRANSPORTATION SERVICES INC.	347	D	A*	C	C		3
	TRENTWAY-WAGAR INC.	591	C	A*	D*	C		5
	TRIMAC TRANSPORTATION MANAGEMENT LTD.	237	B	A*	D*	B		5
	TSI TERMINAL SYSTEMS INC.	257	D	A*	D*	B		4
	TST SOLUTIONS INC.	1 054	C	A*	C	C		5
	UNITED AIRLINES, INC.	162	A	A*	D*	C		4
V	UNITED VAN LINES (CANADA) LIMITED	93						
	UPPER LAKES GROUP INC.	405	D	D*	C*	C*		5
	US AIRWAYS GROUP, INC.	108	A	Z	Z	A		3
	VANCOUVER ISLAND HELICOPTERS LTD.	213	D	D*	D*	B		5
L	VAN-KAM FREIGHTWAYS LTD.	254	B	C*	C*			3
	VERSPEETEN CARTAGE LTD.	226	C	D*	D*	A		4
	VIA RAIL CANADA INC.	3 360	C	A	B	C		4
	VOYAGEUR AIRWAYS LIMITED	239	C	A	C*	A		5
	WARREN GIBSON LIMITED	637	D	A	C	C*		3
	WASAYA AIRWAYS LIMITED PARTNERSHIP	292	B	A	D*	D*		4
G	WESBELL GROUP OF COMPANIES INC.	128	C					5
	WESTCOAST ENERGY INC.	829	C	B	B	A		5
	WESTERN STEVEDORING COMPANY LIMITED	141	D	A*	D*	D*		5
	WESTJET AIRLINES LTD.	3 830	A	C	D	D		5

Légende : Total : Nombre total de salariés au 31 décembre 2003; F : Femmes; A : Autochtones; PH : Personnes handicapées; MV : Minorités visibles; ICR : Indice de conformité du rapport

Nom Total F A PH MV ICR

ROBINS TRANSPORTATION AND DISTRIBUTION SERVICES LTD.	157	D	C*	D*	B	2
ROSEDALE TRANSPORT LTÉE	276	C	B*	C*	A	5
ROSENAU TRANSPORT LTD.	309	D	A	C	C*	4
G RTL ROBINSON ENTERPRISES LTD.	189	D				5
RYDER TRUCK RENTAL CANADA LIMITED	708	C	A	C	B	5
SASKATCHEWAN TRANSPORTATION COMPANY	222	D	A	A	D*	5
SCHNEIDER NATIONAL CARRIERS, CANADA	674	D	A*	D*	C	4
SEABOARD LIQUID CARRIERS LIMITED	409	D	Z	D*	C*	4
SEASPAN INTERNATIONAL LTD.	1 140	D	A	C	C	5
L SECUNDA MARINE SERVICES LIMITED	267	D	D*	D*	C*	1
SERCO FACILITIES MANAGEMENT INC.	500	C	A	D*	A	5
SERVICES AÉROPORTUAIRES HANDLEX INC.	749	A	D*	D*	B	5
SGT 2000 INC.	516	D	Z	Z	A	1
V SKY SERVICE F.B.O. INC. AND SKYSERVICE AVIATION INC.	287	D	A*	D*	D*	4
SHANNAHAN'S INVESTIGATION AND SECURITY LTD.	478					
B SKYSERVICE AIRLINES INC.	1 143	B	C*	C*	C	5
SKYWARD AVIATION LTD.	240	C	B	D*	D*	4
SMIT MARINE CANADA INC.	175	C	A*	D*	C	5
SMT (EASTERN) LIMITED	188	D	A*	C*	D*	3
SOCIÉTÉ AIR FRANCE	283	A	Z	D*	A	5
SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE L'OUTAOUAIS	451	B	A	C*	A	5
SOCIÉTÉ DU PORT DE VANCOUVER	157	A	D*	A*	A	5
L SUNBURY TRANSPORT LIMITED	100	A	Z	Z	Z	3
G SUNWEST HOME AVIATION LTD.	141	D				5
SWANBERG BROS. TRUCKING LTD.	195	D	A	D*	D*	5
G SYSTÈMES DANFREIGHT INC. / DANFREIGHT SYSTEMS INC.	248	C				5
V TALLMAN TRANSPORTS LTD.	93					
TBI CANADA	189	C	A*	C*	A	5
TERASEN PIPELINES (TRANS MOUNTAIN) INC.	295	B	D*	C	B	4
G THUNDER AIRLINES LIMITED	96	C				5
TIPPET-RICHARDSON LIMITED	185	D	C*	A	B	5
TNT CANADA INC.	272	A	A*	C	A	4
TORONTO PORT AUTHORITY	95	C	Z	D*	C*	4
TRANSCANADA PIPELINES LIMITED	1 656	B	A	C	B	5
TRANSFREIGHT INC.	306	B	A*	D*	A	4
TRANS-FRT. MCNAMARA INC.	112	C	A*	D*	D*	2
TRANSIT WINDSOR	267	C	C*	C*	A	3
TRANSPORT AMÉRICAIN CANADIEN C.A.T. INC.	213	C	Z	D*	D*	5
TRANSPORT ASSELIN LTÉE	184	C	D*	Z	Z	3

Légende : Total : Nombre total de salariés au 31 décembre 2003; F : Femmes; A : Autochtones; PH : Personnes handicapées; MV : Minorités visibles; ICR : Indice de conformité du rapport

Nom Total F A PH MV ICR

V	METROWIDE DRIVER SERVICES	99	C	A*	D*	D*	3
	MILL CREEK MOTOR FREIGHT	133	B	Z	D*	A	5
	MONTSHIP INC.	144	D	A	D*	D*	5
	MULLEN TRUCKING INC.	373	C*	A*	D*	C*	5
G	MUSKOKA TRANSPORT LIMITED	190	C				5
	N. YANKE TRANSFER LTD.	626	C	B	D	C	5
	NASITTUQ CORPORATION	248	C	A	D*	A	5
	NAV CANADA	5 677	C	B	C	C	5
	NESEL FAST FREIGHT INCORPORATED	246	C	A*	D*	B	5
G	NORMANDIN TRANSIT INC.	226	C				5
V	NORTHERN INDUSTRIAL CARRIERS LTD.	73					
	NORTHERN TRANSPORTATION COMPANY LIMITED	220	C	B	A*	D*	3
	NORTHUMBERLAND FERRIES LIMITED	174	D	Z	D*	D*	4
G	NORTHWEST TRANSPORT LTD.	107	C				5
L	OCEAN SERVICES LIMITED	106	D*	Z	Z	A*	4
	OCEANEX (1997) INC.	239	C	B*	D*	D*	4
L	OK TRANSPORTATION LIMITED	151	C*	A*	Z	B	2
G	OTTAWA MACDONALD-CARTIER INTERNATIONAL AIRPORT AUTHORITY	116	B				5
	PACIFIC COASTAL AIRLINES LIMITED	215	B	B*	D*	D	2
	PAUL'S HAULING LTD.	249	D	B	D*	D*	4
	PCY CARRIERS INC.	248	D	D*	D*	C*	5
	PENETANG-MIDLAND COACH LINES LIMITED	233	B	C*	D*	A	4
	PENNER INTERNATIONAL INC.	165	C	Z	Z	D*	2
	PENSKE LOGISTICS LLC	211	C*	Z	D*	C*	5
	PENTASTAR ENERGY SERVICES LTD.	241	C	B	D*	D*	4
	PERIMETER AIRLINES (INLAND) LTD.	287	C	B	D*	D*	2
	PLH AVIATION SERVICES INC.	203	D	A	A	A	4
	POLE STAR TRANSPORT INCORPORATED	322	C	A*	C*	D*	5
V	PORTER TRUCKING LTD.	197	C	A*	D*	D*	2
	PREMAY EQUIPMENT LTD.	94					
V	PRINCESS CRUISES, BC LTD.	78					
	PROVINCIAL AIRLINES LIMITED	366	B	A	D*	A*	5
	PRUDHOMME GROUP OF COMPANIES	142	C	D*	C*	D*	2
	PW TRANSPORTATION LTD.	321	C	Z	D*	D	4
	RAILAMERICA INC.	291	C	B*	A	C*	5
	RAINBOW TRANSPORT (1974) LTD.	240	C	A	C*	C*	5
	REIMER EXPRESS LTÉE	1 308	C	A	B	C	5
	RIDSDALE TRANSPORT LTD.	221	D	A	Z	D*	4

Légende : Total : Nombre total de salariés au 31 décembre 2003; F : Femmes; A : Autochtones; PH : Personnes handicapées; MV : Minorités visibles; ICR : Indice de conformité du rapport

Nom Total F A PH MV ICR

J.D. SMITH ET FILS	247	C	A*	A	B	5
J.E. FORTIN INC.	106	C				5
JAY'S MOVING AND STORAGE LTD.	111	B	A	D*	B*	5
JAZZ AIR INC.	3 684	B	A	C	C	5
JET TRANSPORT LTD.	84	D*	Z	D*	D*	5
JETSGO CORPORATION	547	A				5
JOHN GRANT HAULAGE LTD.	98	C*				5
JULES SAVARD INC.	180	C*	D*	Z	Z	3
KEITH HALL & SONS TRANSPORT LIMITED	132	C*				5
KELOWNA FLIGHTCRAFT GROUP OF COMPANIES	796	D	A	C	A	4
KELTIC TRANSPORTATION INC.	121	C				5
KENN BOREK AIR LTD.	303	D	A	D*	C	4
KINDERSLEY TRANSPORT LTD.	693	C	C*	D*	C	4
KOCH TRANSPORT LIMITED	147	C				5
KRISKA HOLDINGS LTD.	350	D	C*	C*	B	4
KUNKEL BUS LINES LTD.	180	A	A*	D*	D*	4
L.E. WALKER TRANSPORT LIMITED	280	C	A*	D*	D*	4
L-3 COMMUNICATIONS, SPAR AEROSPACE LIMITED	575	D	D*	C	A	4
LA VILLE D'OTTAWA	2 224	C	A	B	A	5
LABRADOR AIRWAYS LTD.	174	C				5
L'ADMINISTRATION CANADIENNE DE LA SÛRETÉ DU TRANSPORT AÉRIEN	133	A				5
LAIDLAW CARRIERS TANK LP	150	C				5
LAIDLAW CARRIERS VAN LP	122	C				5
LAIDLAW TRANSIT LTD.	6 768	A	A	C	C	3
LANGDON'S COACH LINES CO. LIMITED	21	B*				4
LES ARMOIRES FORTIER INC.	244	C				5
LEVY TRANSPORT LTÉE	76					
LIBERTY LINEHAUL INC.	117	C	D*	Z	Z	2
LINAMAR TRANSPORTATION INC.	159	C				5
LODWICK TRANSPORT LIMITED	99	D				5
LOGISTEC CORPORATION	166	C	Z	D*	C*	4
LOGISTIQUE MONDIALE EXEL (CANADA) INC.	319	A	A*	D*	C	5
LUFTHANSA GERMAN AIRLINES	90	A	Z	Z	A	5
MACKIE MOVING SYSTEMS CORPORATION	115	A	D*	D*	A*	5
MACKINNON TRANSPORT INC.	166	C	A*	C*	D*	5
MAERSK CANADA INC. AND ASSOCIATED COMPANIES	145	A				5
MARINE ATLANTIQUE SCC	1 269	B	C*	B	A	5
MCKEVITT TRUCKING LTD.	133	C	A*	D*	A*	4
MENLO WORLDWIDE FORWARDING INC.	275	B	A*	A	A	5
MEYERS TRANSPORT LIMITED	284	C	A	C	C	4

Légende : Total : Nombre total de salariés au 31 décembre 2003; F : Femmes; A : Autochtones; PH : Personnes handicapées; MV : Minorités visibles; ICR : Indice de conformité du rapport

Nom Total F A PH MV ICR

	ECL GROUP OF COMPANIES LTD.	328	C	D*	D*	C*	4
	EDMONTON REGIONAL AIRPORTS AUTHORITY	159	B	B*	D*	B	5
G	ELGIN MOTOR FREIGHT INC.	114	C				5
	ELGIN CARTAGE LIMITED	127	C				5
	ENBRIDGE PIPELINES INC.	734	B	C*	C	B	5
	ENTREPRISE DE DÉMÉNAGEMENT ET D'ENTREPOSAGE WILLIAMS	301	C	B	D*	C	5
	ERB ENTERPRISES INC.	1 097	C	A	C	C	5
	EUROCOPTER CANADA LIMITED	140	C	A*	D*	A*	4
	EXECAIRE, UNE DIVISION DE I.M.P GROUPE LTÉE	212	D	C*	D*	C*	4
G	EXPRESS GOLDEN EAGLE INC.	118	C				5
	FASTFRATE CONSOLIDÉE INC.	920	C	D*	C*	C	5
V	FEDNAV LIMITEE	87					
	FLOYD SINTON LIMITED	231	A	A*	D*	Z	5
	FRÈRES ARNOLD TRANSPORT LTÉE	359	C	A	C	C	5
	GLOBEGROUND NORTH AMERICA, INC.	2 129	A	D	D	A	4
	GOJIT	274	D	B*	Z	B	2
	GOSSSELIN EXPRESS LTÉE	173	C	Z	Z	Z	2
	GRAYLINE OF VICTORIA LTD.	284	C	D*	C*	A	3
	GREAT CANADIAN RAILTOUR COMPANY LTD.	174	A	A*	Z	B	5
	GREATER TORONTO AIRPORTS AUTHORITY	952	B	A	C	B	5
	GREYHOUND CANADA TRANSPORTATION CORPORATION	2 100	C	A	C	B	5
	GRIMSHAW TRUCKING AND DISTRIBUTING LTD.	252	D	B	C*	D*	4
	GROUP 4 FALCK (CANADA) LTD.	523	A	Z	D*	A	5
	GROUPE ALCAN MÉTAL PRIMAIRE, DIVISION D'ALCAN INC.	200	C*	A*	A	Z	4
	H & R TRANSPORT LTD.	539	C	D*	Z	C	2
	H.M. TRIMBLE AND SONS (1983) LTD.	239	D	A	C*	C	4
	HALIFAX EMPLOYERS ASSOCIATION INC.	500	C	A	A	A	5
	HALIFAX INTERNATIONAL AIRPORT AUTHORITY	112	C	A*	A*	A*	5
	HARBOUR AIR LTD.	61	C*	Z	Z	Z	2
	HÉLICOPTÈRES CANADIENS LIMITEE/CANADIAN HELICOPTERS LIMITED	565	D	A	D*	C	4
	HELIJET INTERNATIONAL INC.	145	C	D*	D*	B	5
	HIGHLAND MOVING AND STORAGE LTD.	168	C	Z	Z	D*	1
	HORIZON AIR INDUSTRIES INC.	118	A	D*	Z	A	5
G	HOYT'S MOVING & STORAGE LIMITED	99	C				5
	HUTTON TRANSPORT LIMITED	154	C	B*	C*	Z	5
G	IMP GROUP LIMITED	144	C*				5
	INNOTECH AVIATION LIMITEE	153	C	Z	Z	A	4
	INTERNATIONAL AIR TRANSPORT ASSOCIATION	388	A	B*	D*	A	5
	J. & T. MURPHY LIMITED	411	B	Z	C	D*	5

Légende : Total : Nombre total de salariés au 31 décembre 2003; F : Femmes; A : Autochtones; PH : Personnes handicapées; MV : Minorités visibles; ICR : Indice de conformité du rapport

Nom Total F A PH MV ICR

G	BRITISH COLUMBIA COAST PILOTS LTD.	110	D*	D*	Z	D*	5
G	BROOKVILLE CARRIERS VAN LP	178	C				5
L	BRUCE R. SMITH LIMITED	308	C	D*	D*	B	1
	BUFF-MAR CARTAGE LIMITED	249	B	A*	D*	C	4
	BYERS TRANSPORT LIMITED	320	C	B*	B	D	4
G	CAFAS FUELING, ULC	116	C*				5
	CALAC TRUCKING LTD.	354	D	A	C		2
	CALGARY AIRPORT AUTHORITY	139	C	Z	D*	C*	5
	CALM AIR INTERNATIONAL LIMITED	340	B	B	D*	B	4
	CANADA CARTAGE SYSTEM LIMITED	1 024	D	A	C*	C	5
	CANADIAN FREIGHTWAYS LIMITED	950	C	A	C	C	4
	CANADIAN PACIFIC RAILWAY COMPANY	12 956	C	A	C	B	5
	CANJET AIRLINES, A DIVISION OF IMP GROUP LIMITED	347	B	A*	D*	C	5
G	CANSHIP UGLAND LTD.	157	D				5
	CANXPRESS LTD.	98	C	C*	Z	D*	5
	CASCADE AEROSPACE INC.	405	D	A	C*	A	5
	CASCADE CARRIERS LTD.	139	C	D*	D*	C*	5
	CATHAY PACIFIC AIRWAYS LIMITED	344	A	C*	Z	A	4
	CELADON CANADA, INC.	255	C	A*	D*	C	1
G	CENTRAL MOUNTAIN AIR LTD.	182	C				5
	CHALLENGER MOTOR FREIGHT INC.	1 106	D	B	C	B	5
	CHC HELICOPTERS INTERNATIONAL INC.	420	C	B	C*	B	5
	CHEMIN DE FER QNS&L	396	C	D*	Z	Z	5
	CLARKE INC.	758	C	A*	D*	D	5
G	CLIMAN TRANSPORT (2747-7173 QUÉBEC INC.)	138	C				5
	COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA	13 637	C	B	C	C	5
	CONAIR GROUP LTD.	134	D	Z	Z	A*	5
	CONSOLIDATED AVIATION FUELING OF TORONTO, ULC	269	C*	A*	D*	B	5
	COONEY GROUP OF COMPANIES	328	C	C*	C*	D*	5
	CORPORATION DE GESTION DE LA VOIE MARITIME DU SAINT-LAURENT	560	C	A	A	A	4
	COURTAGE PEACE BRIDGE LIMITÉE	644	A	A	A	A	4
	D&W FORWARDERS INC.	134	C	A*	A*	A	4
	DAY AND ROSS INC.	1 658	C	B	D	A	5
	DELTA AIR LINES, INC.	272	A	Z	D*	C	5
V	DESGAGNÉS MARINE CARGO INC.	93					
	DICOM EXPRESS INC.	123	C	Z	Z	B	2
	DIRECT INTEGRATED TRANSPORTATION	833	C	A	C	C	3
G	DUROCHER TRANSIT INC.	129	C				5
	EAGLE GLOBAL LOGISTICS INC.	392	A	B*	D*	A	4
G	EASSONS TRANSPORT LIMITED	96	D				5

Légende : Total : Nombre total de salariés au 31 décembre 2003; F : Femmes; A : Autochtones; PH : Personnes handicapées; MV : Minorités visibles; ICR : Indice de conformité du rapport

Nom Total F A PH MV ICR

AÉROPORTS DE MONTRÉAL	589	B	A*	D*	C	5
AGENCES CANADA MARITIME LIMITÉE	410	A	A*	D*	A	4
AIR CANADA	24 579	A	A	C	B	5
AIR CREEBEC INC.	199	C	A	D*	D*	3
AIR GEORGIAN LIMITED	194	D				5
AIR INUIT (1985) LIMITÉE	377	C	B	D*	A	4
AIR NORTERRA INC.	208	A				5
AIR TINDI LTD.	118	C				4
AIR TRANSAT A.T. INC.	1 866	B	A	C*	C	5
AIRBORNE ENERGY SOLUTIONS LTD.	175	D	D*	D*	A*	5
ALBANY BERGERON & FILS INC.	110	C	Z	D*	Z	5
ALGOMA CENTRAL CORPORATION	790	C	A	C	A	5
ALLIANCE PIPELINE LTD.	182	A	A*	A	B	5
ALLIED SYSTEMS (CANADA) COMPANY	1 340	C	A	B	C	5
ALPINE HELICOPTERS LIMITED	107	C*	A*	Z	Z	5
AMERICAN AIRLINES, INC.	234	A	Z	A	A	4
ANDLAUER TRANSPORTATION SERVICES INC.	637	C				5
APEX MOTOR EXPRESS LTD.	134	B	A*	D*	A	3
ARMOUR TRANSPORT INC.	417	C	A*	C*	A*	5
ASSOCIATION DES EMPLOYEURS MARITIMES	1 097	C	A*	C*	C	5
ASSOCIATION DES EMPLOYEURS MARITIMES DE LA COLOMBIE-BRITANNIQUE	3 479	D	A	A	B	3
ATLANTIC TOWING LIMITED	289	D*	Z	Z	D*	4
ATLANTIC TURBINES INTERNATIONAL INC.	240	D	C*	D*	Z	4
AUTOCAR CONNAISSEUR INC.	72					
AUTOCARS ORLEANS EXPRESS INC.	155	D				4
AVMAX GROUP INC.	291	D	D*	D*	B	5
AYR MOTOR EXPRESS INC.	167	D				5
B & R ECKEL'S TRANSPORT LTD.	212	D	A	D*	D*	4
B.R GRÉGOIRE INC.	168	C				5
BANDSTRA TRANSPORTATION SYSTEMS LTD.	104	C				5
BAX GLOBAL (CANADA) LIMITED	229	A	A*	D*	B	5
BAY FERRIES LIMITED	136	D	Z	Z	D*	4
BCR MARINE LTD.	53	D	A*	Z	D*	4
BEARSKIN LAKE AIR SERVICE LIMITED	298	B	A*	D*	B	5
BIG FREIGHT SYSTEMS INC.	254	D	B	D*	A*	5
BIG HORN TRANSPORT LTD.	128	D*	A*	A	D*	5
BISON TRANSPORT INC.	873	D	A	D	C	3
BRADLEY AIR SERVICES	926	B	C	C	A	4
BREWSTER	62	D*	Z	Z	D*	3
BRITISH AIRWAYS	256	A	Z	D*	A	2

Légende : Total : Nombre total de salariés au 31 décembre 2003; F : Femmes; A : Autochtones; PH : Personnes handicapées; MV : Minorités visibles; ICR : Indice de conformité du rapport

Norm Total F A PH MV ICR

SECTEUR BANCAIRE

ABN AMRO BANK N.V., CANADA BRANCH	95	B	Z	D*	A	5
BANQUE CANADIENNE DE L'OUEST	684	B	D	C*	A	5
BANQUE CANADIENNE IMPÉRIALE DE COMMERCE	30 112	A	B	C	B	5
BANQUE D'AMÉRIQUE DU CANADA	246	A	Z	C*	A	5
BANQUE DE MONTRÉAL	23 129	A	A	C	A	5
BANQUE DU CANADA	1 063	A	A	C	A	5
BANQUE HONG KONG DU CANADA	4 501	A	B	D	A	5
BANQUE LAURENTIENNE DU CANADA	2 690	A	D*	C	C	5
BANQUE NATIONALE DE GRÈCE (CANADA)	307	A	Z	Z	C*	5
BANQUE NATIONALE DU CANADA	12 546	A	A	C	A	5
BANQUE ROYALE DU CANADA	38 585	A	B	C	A	5
BANQUE SCOTIA	27 158	A	B	C	A	5
BNP PARIBAS (CANADA)	220	B	Z	D*	A	5
CITIBANQUE CANADA	1 145	A	B*	C*	A	4
CITIZENS BANK OF CANADA	329	A	D*	A	A	5
DEUTSCHE BANK AG, CANADA BRANCH	77					
FINANCIÈRE MANUVIE	122	A	Z	Z	B*	4
GROUPE FINANCIER BANQUE TD	35 781	A	B	C	A	5
ING BANK OF CANADA	662	A	A*	D*	A	4
INTESA BANQUE COMMERCIALE ITALIENNE DU CANADA	266	A	Z	Z	A	5
MBNA CANADA BANK	1 253	A	A	C	A	5
SERVICES SYMCO INC.	3 032	A	A	D	A	4
SOCIÉTÉ GÉNÉRALE (CANADA)	99	B	Z	Z	A	4

SECTEUR DES TRANSPORTS

101004597 SASKATCHEWAN LTD., 101008427 SASKATCHEWAN LTD.	156	C	B*	Z	A*	2
1507953 ONTARIO INC.	133	D				5
1641-9749 QUÉBEC INC.	387	D	D*	D*	D*	5
168886 CANADA INC.	1 310	D	A	C	C	5
3087-9449 QUÉBEC INC.	234	C	Z	D*	A	3
3846113 CANADA INC.	126	B	A*	A*	B	3
591182 ONTARIO LTD.	328	C	A*	C*	D*	5
682439 ONTARIO INC.	181	D*	A*	D*	D*	4
A.J. BUS LINES LTD.	129	A	A*	D*	D*	2
ACRO AEROSPACE INC. – HELIPRO INTERNATIONAL	126	D	D*	D*	A	4
ACRO AEROSPACE INC.	323	D	D*	D*	A	5
ACTIVE TRANSPORT INC.	115	C				5
ADMINISTRATION DE L'AÉROPORT INTERNATIONAL DE VANCOUVER	304	B	D*	C*	B	5
ADMINISTRATION PORTUAIRE DE MONTRÉAL	321	C	Z	D*	C*	4
AEROGUARD CO. LTD., AEROGUARD INC., AEROGUARD EASTERN LTD.	1 470	A	A	C	A	4

Interprétation des résultats individuels

Cette section donne la liste des employeurs visés par le Programme légifère d'équité en matière d'emploi; ils y sont désignés par leur nom légal et on indique la cote obtenue pour chaque groupe désigné (la notation du rendement). Le nombre de salariés de chaque employeur apparaît dans la première colonne suivant celle où est indiquée le nom légal¹⁰. La dernière colonne est consacrée à l'ICR des employeurs. Vous trouverez ci-dessous une explication des codes apparaissant dans le tableau immédiatement à la gauche du nom de certaines entreprises.

CODE	SIGNIFICATION	EXPLICATION
*	Un astérisque indique un petit nombre de salariés.	L'astérisque indique que l'effectif de l'employeur comptait moins de dix membres d'un groupe désigné.
F	Les employeurs n'ont pas de salariés depuis le 31 décembre.	Les employeurs doivent soumettre un rapport lorsqu'ils comptent 100 salariés ou plus n'importe quel jour de l'année civile. Il est possible qu'un employeur ait 100 salariés ou plus durant l'année mais qu'il n'ait pas de salariés le 31 décembre. Le cas échéant, l'employeur ne reçoit pas de notation.
G	Selon le genre.	Les employeurs qui déposent leur premier rapport peuvent le soumettre selon le genre seulement. Le cas échéant, la notation du rendement sera calculée seulement pour les femmes.
L	L'employeur a déposé son rapport en retard.	L'employeur a déposé un rapport après la date limite du 1 ^{er} juin, sans la permission de RHDC, et peut être assujéti à une pénalité monétaire.
M	Modification soumise en retard.	Une modification au rapport a été demandée, mais elle n'a pas été remise ou a été remise après la fermeture de la base de données.
N	Non inclus dans la base de données.	Le rapport a été reçu trop tard pour que les renseignements soient inclus dans la base de données.
P	Graves problèmes touchant le contenu du rapport.	L'employeur a produit un rapport dont les données présentaient de graves problèmes. Les révisions n'ont pas été faites à temps pour qu'on en tienne compte dans la notation du rendement.
R	Aucun rapport présenté.	L'employeur n'a pas produit de rapport conformément aux dispositions de la Loi sur l'équité en matière d'emploi et du Règlement.
V	Volontaire.	L'employeur n'est pas visé par la Loi mais a produit volontairement un rapport.
X	Exclusion de la base de données.	En raison de problèmes techniques, le rapport a été exclu de la base de données.

¹⁰ Remarque : Les employeurs qui comptent 100 salariés ou plus n'importe quel jour de l'année civile reçoivent une notation, mais le nombre total de salariés dans cette colonne correspond à celui du 31 décembre 2003.

NOMBRE D'EMPLOYEURS POUR CHAQUE COTE, SELON LE GROUPE DÉSIGNÉ ET SELON LE SECTEUR ⁹																			
					Secteur bancaire					Secteur des communications					Secteur des transports				
					A	B	C	D	Z	A	B	C	D	Z	A	B	C	D	Z
Femmes					18	4	0	0	0	34	34	11	1	0	36	33	143	78	1
Autochtones					6	6	0	3	7	45	11	4	12	7	114	30	21	35	40
Personnes handicapées					0	0	12	6	4	10	3	35	26	5	20	8	66	110	36
Membres des minorités visibles					18	2	2	0	0	23	19	24	10	3	65	38	65	55	17

Comme l'illustrent ces deux tableaux, un bon nombre d'employeurs a obtenu une cote élevée en ce qui a trait à la situation des femmes, des Autochtones et des membres des minorités visibles au sein de leur effectif. Cependant, un nombre similaire a obtenu une cote faible pour ces groupes. En ce qui a trait aux personnes handicapées, la plupart des employeurs ont reçu une cote faible; bien peu ont obtenu une cote élevée pour ce groupe désigné.

Comme en 2002, trois employeurs, soit Pelmorex Inc., PBB Global Logistics Inc., et le Musée canadien de la nature ont reçu uniquement des « A » pour chacun des

groupes désignés. Trente entreprises ont obtenu trois « A », 88 ont reçu deux « A », et 161 ont reçu un « A ».

Sommaire de l'indice de conformité du rapport (ICR)

Comme l'année précédente, la majorité des employeurs ont obtenu un ICR élevé. Cette année, 269 employeurs ont obtenu un ICR de 5 sur 5, et 115 ont obtenu 4 sur 5. Vingt-sept employeurs ont reçu 3 sur 5, 24 ont reçu 2 sur 5, et seulement 5 employeurs ont reçu 1 sur 5. Contrairement à l'année dernière, aucun employeur n'a obtenu un ICR de 0 en 2003.

⁹ Les sommes ne correspondent peut-être pas aux totaux puisque la première année, les employeurs soumettent un rapport par genre seulement.

NOMBRE D'EMPLOYEURS POUR CHAQUE COTE, SELON LE GROUPE DÉSIGNÉ					
COTE					
GROUPE DÉSIGNÉ	A	B	C	D	Z
Femmes	104	79	175	82	1
Autochtones	182	52	33	62	59
Personnes handicapées	33	19	133	152	51
Membres des minorités visibles	124	64	109	70	21

Les deux tableaux ci-dessous donnent une vue d'ensemble de la situation des membres de groupes désignés à tous les niveaux du spectre de notation, ainsi qu'un examen plus précis de chaque industrie. Des données plus détaillées pour chacun des quatre secteurs et sur chaque employeur individuel sont présentées dans le tableau à la fin de ce chapitre.

Sommaire de la notation

COTE	SIGNIFICATION	EXPLICATION
C	Rendement allant de moyen à inférieur à la moyenne.	La situation du groupe désigné au sein de l'entreprise ne correspond pas à sa disponibilité sur le marché du travail et, au plan des emplois et du salaire, elle ne se compare pas favorablement à celle des autres salariés. Également, l'organisation n'a pas recruté ni promu des membres du groupe à un rythme suffisant pour maintenir sa représentation au sein de l'entreprise.
D	Rendement médiocre.	L'entreprise ne s'acquitte pas de ses obligations législatives et obtient un résultat médiocre pour l'ensemble des six indicateurs. Il faut un suivi et une étude des systèmes d'emploi pour repérer les obstacles et les éliminer.
Z	Absence d'un groupe désigné au sein de l'effectif de l'employeur.	L'organisation ne semble pas avoir de représentation d'un groupe désigné au sein de son effectif. Cette situation peut s'expliquer par l'absence d'enquête sur l'effectif ou d'analyse de l'effectif, de recrutement chez les membres des groupes désignés ou de politiques de maintien en poste. L'employeur doit effectuer une étude des systèmes d'emploi et faire des efforts particuliers pour recruter des membres des groupes désignés.

Chapitre 4 : Notations des employeurs

Ce chapitre présente l'évaluation des résultats quantitatifs atteints par les employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale, durant l'année se terminant le 31 décembre 2003, dans leurs efforts pour en arriver à un effectif représentatif et équitable. Cette évaluation repose entièrement sur les données numériques figurant dans les rapports des employeurs.

L'évaluation quantitative consiste en une notation unique provenant de six indicateurs différents. Les indicateurs précisent dans quelle mesure les groupes désignés sont représentés dans l'organisation et si leur situation se compare à celle des autres salariés au sein de cette organisation, du point de vue de la profession et du salaire. Ils reflètent également dans quelle mesure les employeurs ont amélioré la situation des groupes désignés au cours de l'année, grâce aux promotions, aux recrutements et aux activités de maintien en poste.

Ce chapitre évalue également dans quelle mesure les rapports d'équité en matière d'emploi des employeurs étaient conformes aux exigences de la Loi. Cette évaluation est effectuée à l'aide de l'indice de conformité du rapport (ICR).

Pour obtenir plus de détails sur la méthodologie utilisée pour calculer les notations de rendement ou l'ICR, veuillez vous reporter au Guide technique.

La notation

COTE	SIGNIFICATION	EXPLICATION
A	Rendement supérieur pour les six indicateurs.	Par le recrutement et la promotion des membres du groupe désigné, l'organisation a fait des progrès exceptionnels dans l'amélioration de la représentation de ce groupe au sein de son effectif. Leur situation reflète bien la disponibilité de ce groupe sur le marché du travail. Le groupe bénéficie d'une part adéquate des recrutements et des promotions; au plan du salaire et de la répartition professionnelle, il se compare bien aux autres salariés et n'est pas plus touché par les cessations de fonctions.
B	Bon rendement, mais des problèmes subsistent.	L'entreprise s'acquitte de manière satisfaisante de ses obligations en vertu de la Loi. Cependant, l'employeur doit élaborer une stratégie à long terme afin de réaliser des progrès durables. La situation du groupe désigné au sein de l'entreprise correspond relativement bien à sa disponibilité sur le marché du travail; au plan des emplois et du salaire, elle se compare favorablement à celle des autres salariés de l'organisation. Toutefois, il existe certains obstacles systémiques à l'atteinte d'une

L'Initiative autochtone de partenariats pour l'emploi est un nouveau partenariat entre le gouvernement de la Colombie-Britannique, les organisations autochtones et la Banque Royale. Son objectif est de trouver des emplois convenables, « d'envisager des ouvertures de postes et des besoins éventuels en matière de formation et d'examiner les possibilités économiques pour les entreprises autochtones » [traduction].

Conventions collectives

Un assez grand nombre d'employeurs ont conclu des ententes avec leurs syndicats prévoyant la création de postes spécifiques d'équité en matière d'emploi qui ne sont pas soumis aux dispositions relatives à l'ancienneté dans les conventions collectives. De telles initiatives peuvent se révéler extrêmement utiles pour offrir des possibilités de formation aux candidats ou employés des groupes désignés. Des progrès continus peuvent être faits au moyen d'une plus grande souplesse dans les conventions collectives pour la création de postes désignés pour l'équité en matière d'emploi.

Vidéotron Ltée, par exemple, paie les congés pour activités professionnelles du syndicat pour les membres de son Comité d'accès à l'égalité, un organisme patronal-syndical qui examine la situation des groupes désignés et fait la promotion de l'équité en milieu de travail. Upper Lakes Group Inc. travaille avec les syndicats qui effectuent la plupart du recrutement « pour les mettre au courant de nos besoins et de notre engagement vis-à-vis de l'équité en matière d'emploi » [traduction].

Souvent, des mesures pour améliorer la situation des groupes désignés sont débattues à la table de négociation et sont mises en vigueur pour la durée d'une convention collective. CTV Specialty television Inc. et RDS, par exemple, ont négocié une nouvelle clause dans la convention collective leur permettant de prendre en compte les membres des groupes désignés d'abord avant de prendre des décisions d'embauche.

communautaires pour offrir davantage de possibilités d'emploi pour les personnes handicapées. À Federal Express Canada, des relations en matière de recrutement à l'extérieur ont été établies avec Career Edge, l'Association des parapégiques de l'Ontario et « Jobs Market for Persons with Disabilities ».

Pour attirer des candidats qualifiés parmi les membres des minorités visibles, la Edmonton Regional Airports Authority a inclus dans sa liste de distribution un organisme qui aide les immigrants à la recherche d'emploi. Westcoast Energy Inc. a pris part à l'Initiative autochtone de partenariats pour l'emploi, qui aide à mettre sur pied des programmes de formation professionnelle pour les Autochtones.

CHUM Limited s'est joint au « Taking Pulse Forum » de la Fondation nationale des réalisations autochtones, une « réunion d'une journée des cadres supérieurs pour partager des idées sur la façon de fournir à la collectivité autochtone un meilleur accès au marché du travail canadien » [traduction]. Northwestel Inc. travaille avec plusieurs Premières nations pour trouver d'éventuels employés dans les collectivités éloignées. La Société Air France entretient des relations de travail continues avec certains organismes aux fins de recrutement et d'intégration d'un personnel multiculturel. Bell West Inc. travaille avec de nombreux établissements d'études postsecondaires pour offrir des possibilités d'emploi stimulantes pour les étudiants actuels et les nouveaux diplômés des groupes désignés. Access Communications Co-operative Limited s'est jointe aux programmes de stages de travail et aux initiatives d'expérience de travail parrainées par des écoles secondaires en collaboration avec des organismes représentant les groupes désignés.

Une aide financière, des simulations d'entrevue et siège aux conseils de gestion ne sont que quelques façons dont les employeurs ont aidé les organismes dévoués à la promotion des quatre groupes désignés. Des conférences, des séminaires, du réseautage et le partage des pratiques exemplaires avec d'autres organisations sont d'autres mécanismes communs pour encourager la diversité et l'équité en matière d'emploi.

Un avantage d'être dans l'industrie de la radiodiffusion est qu'elle permet à l'employeur d'offrir un appui aux quatre groupes désignés au moyen d'une couverture régulière de l'actualité, de programmation spéciale ou de matériel promotionnel. CHEKTV sensibilise, non seulement ses employés, mais également ses téléspectateurs aux questions relatives à l'équité en matière d'emploi. CHAN TV participe aux « Récompenses aux radiodiffuseurs de l'avenir (Broadcaster of the future Awards) » de CanWest Global qui sont offertes aux membres des groupes désignés qui espèrent poursuivre des carrières en radiodiffusion.

Les efforts de recrutement à l'extérieur à TBayTel comprennent l'envoi de toutes les offres d'emploi à 21 organismes externes. Symcor Inc. a affiché des postes à combler et maintenu des contacts avec 20 organismes de partout au pays. Cela a non seulement entraîné des embauches, mais a également fourni des renseignements et des idées sur les aménagements, ainsi qu'un appui en cette matière, aux employeurs. Airborne Energy Solutions Ltd. a un gestionnaire à plein temps responsable de faire la promotion des relations avec les collectivités autochtones du Nord canadien et d'offrir des possibilités d'emploi et de formation aux Autochtones.

Réseaux communautaires

Un nombre croissant d'employeurs valorise l'engagement communautaire en faisant des pratiques de gestion de la diversité une partie de leur culture organisationnelle. Pour élargir le bassin de candidats, bon nombre d'employeurs annoncent des possibilités de recrutement par l'intermédiaire d'organisations de groupes désignés. D'autres ont établi un réseau d'activités en partenariat avec des organismes communautaires. La participation à des salons de l'emploi, par exemple, peut s'avérer un très bon moyen d'atteindre un large bassin de candidats et d'améliorer éventuellement les résultats de l'équité en matière d'emploi.

Ce qui suit sont certaines initiatives que les employeurs ont utilisées pour établir et maintenir des relations de travail efficaces avec des organismes externes.

La HSBC Bank Canada et l'Administration portuaire de Toronto ont joint le Réseau d'inclusion, un site Internet d'emploi autochtone qui relie plus de 300 centres d'emploi autochtones dans l'ensemble du Canada. Dans le cadre de sa stratégie à long terme pour encourager les groupes désignés à poursuivre des carrières en télécommunications, Manitoba Telecom Services parraine un programme de mentorat dans les écoles secondaires qui est fortement représentatif des groupes désignés.

Enbridge Pipelines Inc. a recruté un gestionnaire pour sa stratégie de relations avec les Autochtones qui comprend « l'établissement et l'amélioration des relations avec les intervenants et les collectivités autochtones » [traduction]. Provincial Airlines Ltd. a travaillé avec des employeurs et des organismes

système d'entrevues de fin d'emploi avec les divers niveaux de gestion pour faire en sorte que les groupes désignés ne quittent pas en nombres disproportionnés... » [traduction]. TransCanada Pipelines Limited utilise une entrevue de fin d'emploi « pour déterminer les questions et les préoccupations touchant l'ensemble des employés et également celles propres aux groupes désignés, et pour déterminer des mesures correctives appropriées » [traduction].

Certains employeurs utilisent les résultats des analyses des entrevues de fin d'emploi pour démontrer que les démissions n'étaient pas le résultat de problèmes, réels ou perçus, qui affectent les groupes désignés. D'autres analysent les données pour déterminer des façons d'améliorer le recrutement et de conserver les membres des groupes désignés.

Partenariats

En 2003, bon nombre d'entreprises ont continué de chercher de l'aide auprès d'organismes de l'extérieur qui se spécialisent dans le traitement des besoins des groupes désignés. Cela les aide non seulement à atteindre leurs objectifs d'équité en matière d'emploi, mais également à conserver le moral des employés en poste. Les employeurs ont noué des relations stables avec des organismes spécialisés afin de communiquer l'appui de l'entreprise à l'égard de l'équité en matière d'emploi et d'annoncer des postes à combler appropriés. Les partenariats sont efficaces pour recruter et maintenir un effectif qualifié et diversifié et pourraient être favorables à la réussite organisationnelle. Ils peuvent également améliorer le moral de l'ensemble des employés en leur montrant le dévouement soutenu de l'entreprise à l'égard des principes de l'équité en matière d'emploi.

Entrevues de fin d'emploi

Les entrevues de fin d'emploi peuvent aider les employés à apprendre davantage sur les faiblesses et les atouts de leur organisation. À cet égard, les connaissances et l'expérience des employés qui quittent leur emploi peuvent être inestimables.

De nombreux employeurs utilisent un processus d'entrevue de fin d'emploi qui leur permet de recueillir des données critiques sur les salariés qui quittent leur emploi. Cela aide à évaluer les perceptions qu'ont les employés de leur milieu de travail ainsi que les changements qui pourraient être réalisés grâce aux mesures d'équité en matière d'emploi. Certains employeurs mènent des entrevues privées tandis que d'autres font remplir un questionnaire à la main ou en ligne. Ce type de consultation est à la hausse parmi les entreprises répondantes. De toutes les étapes volontaires prises par l'employeur, les entrevues de fin d'emploi sont maintenant les plus communes.

Bien qu'elles ne se limitent pas aux membres des groupes désignés, les entrevues de fin d'emploi peuvent s'avérer très utiles pour déceler les problèmes, les reculs ou les obstacles (réels ou perçus) à l'intégration ou à l'avancement des membres d'un groupe désigné. Elles peuvent également entraîner des changements dans les politiques ou processus en matière de ressources humaines en général.

Tous les salariés d'Exccaire et Innovatech Aviation sont soumis à une entrevue de fin d'emploi « pour déterminer si les départs sont liés à des problèmes systémiques ». Les entrevues de fin d'emploi à la Monnaie royale canadienne sont utilisées pour déterminer tout problème impliquant un groupe désigné. Williams Moving and Storage (BC) Ltd. fait la promotion « d'un

Une autre façon de fournir une expérience de travail aux membres des groupes désignés est par l'intermédiaire de programmes coopératifs avec des établissements d'enseignement supérieur. Les employeurs continuent d'utiliser divers placements de travail et de formation. Travaillant avec les écoles secondaires et les collèges communautaires, ils offrent à certains membres des groupes désignés une occasion de prendre part à des jumelages, des apprentissages et d'autres placements de travail. Ils maintiennent des relations avec les collèges et les universités pour favoriser des possibilités de promotion éventuelles et des placements co-op pour les membres des groupes désignés.

La Société immobilière du Canada Limitée a un programme de stages pour donner une meilleure chance aux Autochtones sur le marché du travail. Elle leur offre à la fois de l'expérience de travail et des références utiles. Les postes à combler dans ce programme ont été annoncés dans des publications axées sur les jeunes autochtones.

Un certain nombre d'organisations encouragent maintenant les futurs employés des groupes désignés à poursuivre des études dans des domaines non traditionnels. La Cameco Corporation « continue de parrainer le fonds de bourses d'études pour femmes en géologie » [traduction] et le Canadian national offre des bourses d'études aux femmes étudiant dans des domaines non traditionnels.

Banque Canadienne Impériale de Commerce

« La CIBC accorde une grande importance à sa participation avec les collectivités de l'extérieur avec qui elle fait affaire ainsi qu'aux initiatives éducatives en matière d'équité, consciente que sans l'équité dans la formation, l'équité en matière d'emploi ne pourrait jamais être réalisée pleinement ».

À la Banque Royale du Canada, des conseils d'employés sur la diversité ont été constitués pour appuyer et mettre en œuvre des stratégies de diversité et d'équité en matière d'emploi. La Canadian Western Bank a fait de la gestion de la diversité un élément principal d'une gestion efficace et le site Web sur la diversité de Bell Canada fournit des renseignements sur tous les aspects de la diversité, notamment l'équité en matière d'emploi et les droits de la personne. La SCHL a ajouté un questionnaire sur la diversité en milieu de travail à son système de recrutement interne et externe afin de surveiller la représentation des groupes désignés tout au long du processus de dotation.

BMO Groupe financier

L'engagement de BMO à l'égard de la diversité et de l'équité en milieu de travail est appuyé par une infrastructure complète qui comprend l'établissement, la surveillance et l'évaluation des objectifs. À l'aide d'une gamme étendue de rapports en ligne sur l'information de gestion, le président et tous les cadres de BMO surveillent le progrès vers ces critères à chaque trimestre.

Un grand nombre d'employeurs autorisent maintenant la substitution des fêtes religieuses pour les personnes ayant des croyances différentes ainsi que des horaires ajustés pour répondre à leurs besoins. D'autres ont réattribué des responsabilités pour adapter les besoins des employés ayant une invalidité permanente en raison d'un accident ou d'une maladie.

Persona Communications Inc. a élaboré un calendrier d'événements lié à l'équité qui indique les jours, les semaines et les mois de l'année où les divers groupes désignés et des initiatives connexes, sont reconnus. La Citizens Bank of Canada a tenu un

Stages et bourses

déjeuner causerie pour célébrer la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination afin de « renouveler notre engagement pour vaincre toutes les formes de racisme et de discrimination et pour montrer que nous respectons, acceptons et célébrons toute la diversité culturelle » [traduction].

De nombreux employeurs mettent au point des stages pour les membres des groupes désignés. Cela les aide à acquérir une expérience de travail utile en attendant l'ouverture de possibilités d'emploi. Les stages ne sont pas seulement pour les employés de premier échelon, ils peuvent être élargis pour inclure les postes de direction.

Bell Canada

Destination Carrière - Bell a contribué au lancement de ce programme de stages innovateur permettant aux nouveaux immigrants cherchant du travail dans leur domaine professionnel d'acquérir de l'expérience au Canada.

Ability Edge est un programme qui relie les jeunes handicapés aux expériences de travail pertinentes avec les entreprises canadiennes. Blackburn Radio Inc. continue de travailler avec les collèges locaux pour les « placements de stages ciblant les membres des groupes désignés » [traduction]. La Scotiabank a offert « des stages depuis 1996, mettant principalement l'accent sur les diplômés autochtones et handicapés » [traduction]. Le Musée canadien des civilisations a un programme pour aider les stagiaires autochtones à améliorer leurs connaissances et leur expérience dans le travail de musée.

Persona Communications Inc. et le Conseil canadien de la réadaptation au travail ont uni leurs efforts dans un programme intitulé « Partenaires du programme d'intégration au milieu de travail » en vue d'aider les personnes handicapées à acquérir des compétences préalables à l'emploi grâce à des possibilités de formation en cours d'emploi et à des occasions de bénévolat. La Commission canadienne du blé aide les salariés ayant des incapacités à court terme ou des invalidités de longue durée et offre des aménagements spéciaux aux employés retournant au travail.

Certains employeurs ont créé des organes consultatifs des employés pour obtenir une rétroaction sur les besoins spéciaux. D'autres ont mis l'accent sur les mesures de développement professionnel pour les personnes handicapées.

Diversité en milieu de travail

L'équité en matière d'emploi permet aux entreprises canadiennes d'augmenter leur compétitivité, tant à l'échelle locale que mondiale, en utilisant au mieux toutes les compétences disponibles. Dans bon nombre d'organisations, les questions d'équité sont indissociables de la diversité au sens large. De plus en plus d'employeurs reconnaissent et mettent en vedette la diversité au sein de leur effectif. Bien qu'une représentation plus élevée ne remplisse pas à elle seule l'objectif de l'équité en matière d'emploi, elle demeure un bon début et un indicateur possible de mise en vigueur de la Loi. Les employeurs vont au-delà de la simple diversité culturelle en s'assurant que les employés des groupes désignés profitent de possibilités de promotion proportionnées à leurs compétences et à leurs capacités.

La Banque nationale du Canada a pris part au colloque « L'emploi des personnes handicapées – Pour faire la différence » comme un moyen de souligner son engagement envers ce groupe. Elle a également profité de l'occasion pour présenter un exposé sur les services qu'elle offre aux employés ayant des déficits sensoriels et des limitations fonctionnelles. Une relation positive avec les syndicats peut être d'une grande utilité lorsque le besoin de mesures d'adaptation survient. Les programmes de formation au travail peuvent également ramener les travailleurs ayant une déficience temporaire en milieu de travail ou faciliter un retour rapide au travail régulier pour quelqu'un qui a eu une déficience temporaire.

Pour Canjet Airlines, une politique d'aménagement pour les employés ayant des déficiences fait preuve d'un solide attachement à l'abolition des obstacles en milieu de travail. Transport TFI a modifié l'intérieur de ses camions pour faciliter l'accès à toutes les commandes et faire en sorte que tous les chauffeurs ayant des déficiences puissent faire le travail sans effort exagéré.

À Transport Midland Limitée, la gestion de l'incapacité au travail continue d'être une zone de croissance. Des trousseaux d'information et des procédures sont élaborées pour les travailleurs blessés pour les aider à s'adapter aux accidents subis et faciliter leur retour au travail. Un « coordonnateur de dossiers d'invalidité » travaille en étroite collaboration avec les gestionnaires afin de fournir des mesures d'adaptation et des allocations de tâches modifiées pour les travailleurs handicapés » [traduction].

communautaires et commerciales, notamment des programmes de formation des adultes, une diffusion dans les centres urbains et une aide financière à l'Université des premières Nations du Canada.

Adapter le milieu de travail en fonction des personnes handicapées

Un engagement sérieux à l'égard de l'équité en matière d'emploi comprend une adaptation constante aux besoins spéciaux en milieu de travail. À la Société Radio-Canada, les mesures d'adaptation pour les employés souffrant de déficiences physiques comprennent des appareils téléphoniques et des casques téléphoniques professionnels pour les personnes malentendantes ainsi que des moniteurs à grand écran et à gros caractères pour les personnes ayant des déficiences visuelles.

Groupe Alcan Métal Primaire réaffecte des travailleurs souffrant d'une diminution de leurs aptitudes physiques à des emplois plus convenables. Menlo Worldwide Forwarding Inc a fait des efforts particuliers pour recruter et conserver des femmes et des personnes ayant des déficiences pour ses postes de manutentionnaire. À Canada Cartage Systems Limited, « des politiques, des pratiques et des systèmes de soutien en matière d'emploi sont en place pour prendre des mesures d'adaptation raisonnables pour tout membre des groupes désignés en ce qui concerne les besoins en matière de santé, de religion et d'obligations familiales » [traduction].

Notre objectif est d'empêcher les obstacles à l'embauche et de cibler et attirer activement des candidats qualifiés de tous les groupes désignés. Nous avons des locaux accessibles et faisons toujours preuve d'une volonté d'adapter les besoins des gens, p. ex. évaluations ergonomiques des

La politique sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation de TransCanada Pipelines « reconnaît que l'équité nécessite parfois de traiter les gens de la même façon malgré les différences et d'autres fois de les traiter d'égal à égal en respectant leurs différences » [traduction]. Certains employeurs ont assisté à des ateliers sur « l'obligation de prendre des mesures d'adaptation » comme une occasion de faire du réseautage avec d'autres experts en équité et de discuter des pratiques exemplaires. La Corporation de gestion de la voie maritime du Saint-Laurent a élaboré des programmes de travail modifiés en vue « d'adapter le milieu de travail pour les employés qui sont incapables d'accomplir des tâches régulières en raison d'une blessure ou d'une maladie subies en milieu de travail » [traduction]. CTV Inc. – MCTV travaille en étroite collaboration avec les syndicats pour « élaborer des programmes de retour au travail et des programmes d'adaptation pour les individus souffrant d'handicaps permanents ou temporaires » [traduction].

Securicor Canada Ltd. continue de travailler avec son gestionnaire national de biens immobiliers en vue « d'améliorer les lieux de travail (environnement physique et emplacements futurs) de manière à permettre aux personnes handicapées de fonctionner plus aisément et efficacement » [traduction]. La Ville d'Ottawa a créé pour la première fois un prix pour reconnaître l'innovation en matière d'architecture et de design d'intérieur afin de diminuer les obstacles en milieu de travail et d'assurer l'accessibilité à tous.

Paging Network of Canada Inc

milieux de travail au besoin, des salles de prières désignées, l'adaptation des heures de travail, etc.

L'Université de l'Alberta, « continue de participer à un programme de bourses d'études au profit des étudiants autochtones » [traduction]. Northwest Inc. offre des bourses d'études chaque année aux étudiants autochtones qui poursuivent des études postsecondaires et les bénéficiaires passent en priorité pour toute possibilité d'emploi d'été » [traduction]. Cameco Corporation offre de l'aide financière aux étudiants autochtones de la Saskatchewan qui s'inscrivent en génie, en géologie ou en commerce ainsi que des possibilités d'emploi d'été et un contrat de travail de deux ans après l'obtention de leur diplôme.

Les programmes de formation et de perfectionnement ciblant les groupes désignés peuvent également offrir un avantage commercial. Pour traiter la pénurie de chauffeurs professionnels qualifiés, ECL Group of Companies Ltd. travaille activement avec le Conseil canadien des ressources humaines en camionnage sur le « futur effectif de chauffeurs professionnels au sein des populations autochtones et d'immigrants, essayant de répondre aux besoins spéciaux de ces groupes en matière de compétences essentielles et de stratégies de perfectionnement » [traduction].

Nasituuq Corporation a établi des relations avec des établissements d'enseignement, a participé à des programmes d'études collégiales et d'apprentissage, a mis sur pied un programme de bourses d'études pour les étudiants autochtones et a parrainé des cours externes, des séminaires et des programmes d'études postsecondaires pour ses employés. Le programme d'apprentissage des Autochtones de Alliance Pipeline offre aux Autochtones la possibilité d'obtenir une expérience dans l'industrie pétrolière et gazière. FAC s'est joint aux Autochtones dans un certain nombre d'initiatives

Certains employeurs font des efforts particuliers pour établir des liens avec les collectivités autochtones afin de recruter des travailleurs potentiels. Postes Canada, par exemple, a présenté plusieurs initiatives dans le cadre de son programme Relations autochtones progressives afin de consolider les relations avec les Autochtones et d'améliorer ses taux de recrutement, de maintien en poste et de promotion.

Rawlco Radio Ltd. a parrainé des séminaires de sensibilisation aux cultures autochtones afin de sensibiliser ses employés sur un large éventail de questions liées à la population autochtone de la Saskatchewan. L'entreprise offre également une aide financière à l'Université du Saskatchewan en vue de recruter et de conserver plus d'étudiants des Premières Nations et des Métis dans ses programmes de gestion des affaires. Warren Gibson Limited a communiqué avec un groupe de placement qui traite expressément avec les Autochtones afin d'explorer des possibilités de recrutement de candidats autochtones qualifiés. Hélicoptères Canadiens Limitée a établi des partenariats avec des associations autochtones comme moyen d'augmenter la proportion d'employés autochtones dans son effectif.

Un certain nombre d'employeurs affectent des fonds de bourses d'études pour appuyer l'éducation des jeunes autochtones. La Northern Transportation Company Limited a lancé une bourse de formation en leadership dans les Territoires du Nord-Ouest afin de reconnaître le leadership académique et communautaire parmi les jeunes du Nord » [traduction]. Dans le même ordre d'idée, la Canadian Western Bank, en partenariat avec

Il y a deux moyens par lesquels les critères de représentation pour les membres des groupes désignés peuvent être remplis aux niveaux de la direction :

- en créant une disponibilité dans le marché interne, au moyen du développement des compétences et du soutien en éducation; et
- en appliquant des mesures pour supprimer les barrières à l'emploi et que les besoins spéciaux des membres des groupes désignés peuvent être satisfaits.

Les entreprises disposant d'une bonne stratégie de gestion des ressources humaines sont également en mesure de recruter de nouveaux talents et de maintenir ceux qu'ils ont. Bon nombre incluent de l'information sur l'équité en matière d'emploi et des offres d'emploi sur leurs sites Web afin d'atteindre divers groupes cibles et d'attirer des candidats convenables. D'autres offrent une formation en matière d'entrevue impartiale et d'utilisation d'un processus de sélection objectif et neutre comme moyen d'assurer une approche uniforme et équitable au processus entier.

Ontario Power Generation

Mettre l'accent sur la formation et le perfectionnement ainsi qu'une formation axée sur l'équité sont essentiels pour augmenter les occasions de promotion pour les employés des groupes désignés.

Établir des liens avec les Autochtones

Certains employeurs orientent leurs pratiques d'équité en matière d'emploi vers un ou des groupes désignés en particulier. Une insertion réussie nécessite parfois de porter une attention particulière à un groupe désigné spécifique et de répondre

Certains employeurs offrent une formation sur le recrutement à leurs spécialistes des ressources humaines. D'autres offrent une formation en leadership aux membres des groupes désignés de sorte qu'il y aura un bon bassin de candidats disponibles lorsque des postes deviendront vacants.

Pour atteindre un large éventail de candidats potentiels, de nombreux employeurs envoient leurs offres d'emploi aux organismes communautaires qui représentent ou aident les groupes désignés. Rosedale Transport Limited a un comité de recrutement et de maintien en poste qui se réunit toutes les six semaines pour discuter du recrutement, de l'équité en milieu de travail et du maintien des chauffeurs. La Banque nationale du Canada a un agent de recrutement particulier pour attirer des personnes handicapées et pour améliorer son bassin de candidats potentiels. Navigata Communications Inc. continue de travailler avec un service d'emploi qui aide les personnes atteintes de déficiences mentales et physiques à devenir des candidats pour des postes disponibles.

Allied Systems (Canada) Company

Des offres d'emploi détaillées pour les emplois non syndiqués ont été placées dans divers médias (Internet, journaux, intranet, terminaux, sur des sites Web visant les groupes désignés, s'il y a lieu). Des lettres de sensibilisation ont été envoyées aux organisations de femmes, aux centres autochtones et aux groupes aidant les personnes handicapées.

Bell Mobilité

L'entreprise a établi un partenariat avec Equitek, un réseau d'extension des services d'emploi touchant particulièrement les membres des groupes désignés, pour diffuser des offres d'emploi à quelques 200 organismes axés sur la diversité partout au Canada.

- Affichage des occasions d'emploi dans des publications nationales et régionales spécialement conçues pour les membres des groupes désignés;
 - Célébration des fêtes culturelles particulières comme la Journée nationale des Autochtones, la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale;
 - Autorisation accordée aux employés de célébrer d'après leur culture, la journée de leur groupe;
 - Adaptation aux besoins particuliers de certains employés, pour faciliter leur intégration dans le milieu de travail
 - Suppression des obstacles à l'équité en milieu de travail. Plus les solutions sont complexes, plus les solutions d'adaptation doivent être individualisées;
 - Reconnaître que pour assurer l'efficacité des aménagements, les cadres supérieurs doivent démontrer une attitude positive et instaurer un environnement favorable à la diversité. Les aménagements comprennent des postes de travail privés, des aides visuels et auditifs, des instructeurs de poste et de la formation sur la diversité accessible aux gestionnaires et aux employés.
- Recrutement et maintien en poste**
- Il est maintenant généralement reconnu que des pratiques de recrutement appropriées sont essentielles pour se doter d'un effectif plus équitable sur le plan de la représentativité. Élargir les bassins de candidats potentiels en approchant plus d'un des groupes désignés pourrait être une solution.

- Maintien d'une politique « d'ouverture » qui favorise un environnement positif pour les employés;
- Le partage des bonnes pratiques est devenu plus courant. Les points suivants sont quelques bonnes pratiques que les employés ont mentionnées dans leurs rapports :
- En 2003, de nombreuses compagnies ont démontré leur engagement à l'égard des initiatives d'équité en matière d'emploi dans le cadre de leurs conventions collectives avec les syndicats et lors de contacts avec d'autres employés. Dans certains cas, ces initiatives ciblèrent un groupe désigné en particulier.

Partage des bonnes pratiques

D'autres employés se servent de le comité mixte patronal-syndical de l'équité en matière d'emploi, offrir une orientation continue sur toutes les questions relatives au plan d'équité en matière d'emploi, susciter des idées et agir comme catalyseur pour promouvoir la diversité au sein de l'organisation et mieux répondre aux besoins des clients.

Pelmorex

Nos deux comités internes sur la diversité, à Mississauga et à Montréal, sont composés d'employés de l'ensemble des niveaux professionnels et des groupes désignés. Nous nous réunissons à chaque trimestre et examinons l'analyse de l'effectif la plus récente, discutons des bourses d'études, des stages, des mesures de communication, des nouvelles politiques et initiatives et surveillons nos progrès quant à notre plan d'équité en matière d'emploi.

**Comités de l'équité en
matière d'emploi**

Le mandat des comités de l'équité en matière d'emploi est d'« examiner les politiques sur l'équité en matière d'emploi aux fins de commentaires et de suggestions et de favoriser un environnement fondé sur la compréhension, l'acceptation et la sensibilisation de la diversité » [traduction] (Citizens Bank of Canada). Ces comités « examinent également les progrès pour atteindre les objectifs d'embauche et de promotion et le recrutement des membres des groupes désignés » [traduction] (Worldwide Flight Services).

Certains employeurs établissent un processus de consultation formel en créant un comité de l'équité en matière d'emploi. D'autres ont des comités touchant à la diversité au sens plus large visant à créer un milieu de travail sans discrimination qui soit respectueux, accueillant pour tous et permettant l'adaptabilité.

En 2003, les employeurs ont continué de consacrer des ressources considérables à trouver des moyens de mettre en pratique leurs plans d'équité en matière d'emploi. La plupart ont des comités pour examiner les politiques et pour surveiller leur conformité avec les obligations prévues par la Loi. Des groupes de discussion sont également utilisés pour trouver des solutions aux barrières à l'emploi. Être ouvert aux employés est vu comme essentiel au succès de l'équité en matière d'emploi. Cela est particulièrement vrai lorsque des acquisitions se produisent et de nouveaux employés s'ajoutent à l'effectif de l'entreprise.

Le comité consultatif sur la diversité de Financement agricole Canada (FAC). Le mandat du groupe est de traiter des questions liées aux quatre groupes désignés, de sensibiliser l'ensemble de l'entreprise à la diversité et de susciter un changement d'attitudes qui aidera à énoncer des engagements vis-à-vis d'une diversité des effectifs.

Financement agricole Canada

De nombreux employeurs visent un cadre de consultation dans lequel tous les segments de l'effectif sont représentés, et pas seulement les représentants syndicaux. Le comité de l'équité en matière d'emploi de la Banque du Canada est composé de représentants syndicaux de la Banque, notamment de membres des groupes désignés, et informe les Services généraux quant à l'élaboration et à la mise en œuvre du programme d'équité en matière d'emploi. À Edmonton Regional Airports Authority, le comité est composé de sept membres. Ils représentent les quatre groupes désignés ainsi qu'un groupe représentatif d'employés et le syndicat local. Tous les employés de Pole Star Incorporated ont reçu une lettre décrivant le comité de l'équité en matière d'emploi et les encourageant à prendre part aux réunions mensuelles du comité pour surveiller et examiner les données sur l'équité, pour élaborer des mesures pratiques et pour s'assurer qu'elles sont réalisées.

préoccupations » [traduction]. TD offre « des moyens supplémentaires aux employés pour qu'ils formulent des commentaires et une rétroaction sur les initiatives en matière de diversité à l'aide d'un site Web, d'une adresse de courriel générale et d'un groupe des ressources humaines qui se réunit une fois par semaine pour discuter des questions d'équité » [traduction].

Pour appuyer l'objectif d'une meilleure représentation des groupes désignés, la Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL) a ajouté dans chaque région et secteur un « suivi des indicateurs de la représentation et des discussions sur les processus de dotation et les stratégies pour continuer d'améliorer les objectifs de l'équité en matière d'emploi » [traduction]. Les employés discutent également avec les représentants syndicaux locaux des façons d'améliorer la compréhension globale du programme d'équité en matière d'emploi et le processus d'auto-identification (Prince Rupert Grain Ltd.) ou d'effectuer un examen des systèmes d'emploi (Bradley Air Services).

GlobeGround North America Inc. a constitué une équipe de projet pour sensibiliser l'organisation aux communications « au moyen de bulletins d'information, d'une adresse sur un site Web pour les rétroactions et d'un guide décrivant les principes et les lignes directrices de notre stratégie de communication » [traduction].

La communication et les occasions de mener des consultations à un niveau national et régional se produisent grâce à des conférences téléphoniques et des rencontres sur place dans le but de partager les succès, les idées, les pratiques exemplaires et la rétroaction des employés.

Purolator

Banque Royale du Canada

La Banque Royale a organisé douze groupes de discussion (à Toronto, à Vancouver et à Calgary) en juin auxquels ont participé plus de 150 employés représentant diverses appartenances ethniques et niveaux de postes. Cela a entraîné la création d'un conseil consultatif des minorités dont le mandat est d'accroître la sensibilisation à l'égard des enjeux, de trouver des solutions et d'offrir des possibilités de réseautage.

J.D. Smith and Sons Limited a un comité consultatif avec des représentants des groupes désignés et de divers niveaux décisionnels pour recueillir des commentaires sur la question de l'équité. À l'entreprise Manitoba Telecom Services, des consultations ont été menées avec les syndicats pour régler des situations liées au harcèlement et pour l'adaptation aux besoins spéciaux.

Des discussions informelles contribuent également à des relations positives entre les employés et les employés et deviennent partie intégrante du processus de communication régulier dans certaines organisations. Un grand nombre d'entre elles communiquent de façon informelle avec les représentants syndicaux locaux pour tenter d'empêcher l'équité en matière d'emploi d'être perçue comme une menace à l'emploi ou à l'avancement des groupes non désignés.

Dans les petites organisations comme TSI Terminal Systems Inc., « la taille de l'entreprise permet de communiquer davantage avec le personnel d'une manière suivie, et le plus souvent de façon informelle, sur une base individuelle ou en petits groupes » [traduction]. Rawlco Radio Ltd. « croit qu'une communication régulière continue avec tous les employés, et pas seulement avec les représentants, est essentielle pour régler toutes les

- Fournissant une liste des organismes, des sites Web et des revues qui visent les groupes désignés aux fins d'affichage des offres d'emplois; et en
- Bien que la sensibilisation générale de tout l'effectif soit importante, bon nombre d'organisations comprennent maintenant que pour traiter équitablement les membres des groupes désignés, qu'il s'agisse d'ouvertures de postes ou de perfectionnement, les gestionnaires doivent bien comprendre les objectifs de l'équité en matière d'emploi et s'engager à les mettre à profit. La sensibilisation des gestionnaires devient alors une priorité de l'équité en matière d'emploi. Ils sont encouragés à soutenir de manière concrète et continue les objectifs d'équité en :

Sensibiliser les gestionnaires

TBI Canada

Tous les nouveaux employés reçoivent une trousse sur l'équité en matière d'emploi pendant l'orientation qu'ils reçoivent des Ressources humaines (RH) lors de leur première journée de travail. La trousse comprend une note de service définissant l'équité en matière d'emploi, l'engagement et les responsabilités de TBI Canada, le questionnaire et la lettre d'accompagnement.

réponses. Cela s'est accompli en donnant des renseignements pertinents aux salariés avec leurs trusses d'orientation et, à l'occasion, en incluant des lettres des cadres supérieurs.

Pour faire en sorte d'obtenir un meilleur taux de réponses, des questionnaires de rappel ont été envoyés par la poste aux salariés n'ayant pas retourné le formulaire la première fois. Ainsi, on a constaté une augmentation importante dans le nombre de salariés qui se sont désignés comme membres d'un groupe désigné.

Consultations

Les employeurs sont de plus en plus conscients des besoins de leurs salariés et cherchent des façons d'améliorer leur processus de communication. Il y a des consultations avec les salariés, soit formellement par l'intermédiaire de leurs représentants officiels, soit informellement au moyen de politiques de libre accès et de discussions individuelles. Bien que la communication entre les employeurs et les employés ne se limite évidemment pas aux questions d'équité en matière d'emploi, l'équité est maintenant un élément clé de telles discussions.

Landmark Feeds Inc.

Le Leadership Hiring program pour tous les gestionnaires et les surveillants de l'entreprise (...) offre une approche structurée et objective au processus de recrutement global et assure une approche uniforme, juste et équitable au recrutement. Cette réintroduction a été appuyée tout au long de l'année par un encadrement des responsables du recrutement.

- donnant des conseils sur la façon de mettre en pratique l'équité en matière d'emploi au moyen d'un groupe consultatif de la direction.
- Assister à des ateliers et à des séminaires offre également des possibilités de faire du réseautage avec d'autres experts en équité en matière d'emploi et d'obtenir des renseignements et des points de vue utiles. Chez Reuters Canada Limited, les responsables du recrutement reçoivent des lignes directrices particulières sur la façon de recruter et de stabiliser un personnel convenable, appuyés par la division des Ressources humaines, qui crée un bassin de candidats diversifiés pour les postes vacants.

- tous les bureaux principaux afin d'augmenter la sensibilisation et la compréhension à l'égard de l'équité en matière d'emploi » [traduction];
 - Continuité : La Canadian Western Bank croit qu'il faut laisser constamment les salariés connaître ses initiatives et ses stratégies sur la diversité, tandis que Bradley Air Services présente un article consacré à l'équité en matière d'emploi dans chaque édition de son bulletin d'information mensuel destiné aux employés;
 - Accent : CAFAS Fueling, ULC met l'accent sur les avantages d'une bonne représentation de l'effectif dans le cadre de ses communications régulières avec les salariés;
 - Confidentialité : L'entreprise Tippet-Richardson Limited a signalé qu'elle a fait bon usage d'une stratégie de communication par laquelle « elle abordait les salariés individuellement, leur expliquait l'importance de l'équité en matière d'emploi et leur assurait que les enregistrements restaient confidentiels et étaient conservés dans un dossier séparé » [traduction];
 - Ouverture : Westjet Airlines Ltd. tenait périodiquement des groupes de discussion avec les employés pour discuter des questions en matière d'équité et pour trouver des solutions aux obstacles.
- Dans leurs rapports, les employeurs ont mentionné plusieurs autres méthodes pour communiquer avec les salariés. Elles comprennent notamment :
- les questionnaires d'auto-identification volontaire qui permettent de chiffrer la diversité en milieu de travail;

De plus en plus d'employeurs accordent la priorité aux enquêtes sur l'effectif dans le cadre du processus de l'équité en matière d'emploi. Ils voient cela comme un point de départ essentiel avant de prendre des mesures plus exhaustives. Le fait de mettre l'accent sur les communications et de s'engager explicitement en faveur de l'équité en matière d'emploi a permis aux employeurs de surmonter la résistance des salariés à l'égard des questionnaires d'auto-identification et d'améliorer les taux de

Enquête sur l'effectif

- Certains employeurs ont adopté une approche proactive en matière d'équité en en faisant un processus continu plutôt qu'une tâche ponctuelle. Ils constatent que l'équité en matière d'emploi exige des efforts constants et ne se limite pas à la présentation d'un rapport annuel.
- les comités qui organisent des ateliers, des exposés et des séances sur l'équité en matière d'emploi avec les employés;
 - les discussions avec les gestionnaires sur l'équité en matière d'emploi;
 - les bulletins d'information et des magazines internes et externes comprenant une section ou des articles sur l'équité en matière d'emploi;
 - les tableaux d'affichage où sont affichés les postes à combler et les nouvelles sur l'équité en matière d'emploi;
 - les sites Web d'entreprises où celles-ci donnent de l'information sur leur plan d'équité;
 - les notes de service et les brochures internes sur l'équité en matière d'emploi; et
 - les entrevues de fin d'emploi.

Communication

L'on rassemble des gens d'origines diverses et possédant des talents différents, les résultats sont plus efficaces et les organisations deviennent plus créatives.

En 2003, bien des employeurs ont déclaré que leur plan de communication à l'échelle de l'entreprise comportait des éléments d'équité en matière d'emploi clairement appuyés par la haute direction et particulièrement en ce qui concerne les campagnes d'auto-identification volontaire. Cela a permis d'obtenir un taux de réponse plus élevé de la part des salariés ainsi qu'une meilleure compréhension globale des objectifs de l'équité en matière d'emploi.

L'équité en milieu de travail signifie que les gens de toutes les origines ont le droit de réussir, avancer et utiliser pleinement leurs talents. Les employeurs du Canada ont de plus en plus à cœur l'égalité des chances d'avancement et de traiter les gens des groupes désignés sans discrimination. Les employeurs ont utilisé une grande variété de médias pour communiquer cet engagement à leurs salariés et à leurs clients. Ils l'ont également présenté de plus en plus dans la documentation sur l'entreprise et dans les offres d'emploi, et ce, afin d'attirer des candidats appartenant aux groupes désignés. Ce qui suit ne représente que quelques outils utilisés aux fins de communication et de sensibilisation :

intranets et sites Web, bulletins ou autres publications internes, tableaux d'affichage, messages de la haute direction, ateliers, réunions et groupes de discussion, annonces, journées ou événements spéciaux sur la diversité, guides à l'intention des salariés et guide d'information pour les nouveaux employés, formation et séances d'orientation pour les gestionnaires et les salariés, etc. Une stratégie de communication solide est une condition préalable pour mettre en pratique l'équité en matière d'emploi. La Presse canadienne, comme un nombre croissant d'employeurs, fournit des renseignements aux nouveaux employés sur l'objectif de la Loi sur l'équité en matière d'emploi ainsi qu'un questionnaire sur l'équité. D'autres, comme SLH Transport, font inclure du matériel didactique concernant la politique et les initiatives sur l'équité en matière d'emploi dans les bulletins d'information de leur entreprise.

La documentation, la visibilité, la continuité, l'accent, la confidentialité et l'ouverture sont parmi les facteurs clés qu'il faut rechercher dans une stratégie de communication qui porte fruit.

- **Documentation : Des explications** verbales peuvent être utiles, mais restent insuffisantes. Certains employeurs, comme ACRO Aerospace Inc., intègrent des renseignements écrits sur l'équité en matière d'emploi dans leurs trousseaux d'orientation et offrent également un service d'appel interurbain sans frais et confidentiel pour joindre un gestionnaire de l'équité en matière d'emploi;
- **Visibilité :** Dans l'entreprise Kenn Borek Air Ltd., « une note de service expliquant le programme de l'équité en matière d'emploi et les questions les plus fréquemment posées est affichée dans

La Loi sur l'équité en matière d'emploi oblige les employeurs de compétence fédérale à soumettre un rapport statistique annuel sur la représentation des quatre groupes désignés dans leur effectif ainsi qu'un compte rendu narratif. Ce compte rendu narratif comprend les mesures prises pour éliminer les obstacles et améliorer la situation des groupes désignés ainsi que les résultats obtenus et toute consultation connexe effectuée entre les représentants patronaux et syndicaux.

En 2003, diverses mesures prises par les employeurs ont permis d'augmenter la représentation des groupes désignés au sein de l'effectif visé par la Loi. Plusieurs employeurs ont constaté qu'un effectif diversifié a non seulement renforcé leur image sur le marché, mais qu'il a également favorisé la réussite sur le plan économique et amélioré le moral des salariés.

L'analyse de rentabilité

En 2003, les employeurs ont continué de reconnaître l'équité en matière d'emploi comme un outil efficace de gestion des ressources humaines et une bonne façon de prévenir et de corriger les inégalités dans le milieu de travail. Bon nombre d'entre eux l'ont vu comme un atout majeur en affaires qui a amélioré leur avantage concurrentiel et facilité la planification d'entreprise.

avec des gens auxquels ils peuvent s'identifier. Bon nombre d'entre eux se font un point d'honneur d'intégrer à leur plan stratégique de bonnes pratiques sur le plan de l'équité en matière d'emploi, telle l'adaptation raisonnable aux besoins spéciaux.

Dans la partie narrative de leurs rapports de 2003, les employeurs ont mentionné les avantages suivants de la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi :

- un effectif représentatif de la culture canadienne et de sa diversité;
- une amélioration de leur compétitivité et de leur productivité;
- un bon moral chez les salariés et une diminution de l'absentéisme;
- une amélioration des relations avec les clients;
- une amélioration de la réputation de l'entreprise;
- une rentabilité accrue et un meilleur bénéfice net.

Les rapports des employeurs démontrent également que l'équité en matière d'emploi contribue au succès de l'entreprise. Lorsque

Plus qu'un simple reflet du milieu multiculturel, l'équité en milieu de travail devient un avantage certain lorsqu'elle est soutenue par de bonnes pratiques d'emploi en général. L'équité en matière d'emploi aide les employeurs à élargir leur bassin de compétences, notamment dans l'économie d'aujourd'hui axée sur le savoir. Les employeurs croient de plus en plus que l'équité en matière d'emploi n'est pas seulement une obligation légale, c'est aussi la bonne chose à faire. Elle contribue également à une plus grande réussite des entreprises.

Certains employeurs font la promotion des services auprès de leur clientèle en faisant en sorte que les clients puissent faire affaire

limitée (EACL) a annoncé ses plans visant à réduire son effectif de 200 au milieu de l'année 2003. Ces mises à pied ont touché principalement les scientifiques et les ingénieurs des bureaux de Mississauga (Ontario). La situation d'Agricore United, la plus importante société céréalière du Canada, était le reflet de deux années de sécheresse dans les Prairies. Les revenus de l'entreprise ont diminué substantiellement en 2003, et son effectif a été réduit de 5 % pour améliorer la rentabilité.

L'industrie céréalière a connu plusieurs contretemps en 2003 alors que les prix ont chuté à l'échelle mondiale. La force du dollar canadien a nui aux exportations de blé. Le Saskatchewan Wheat Pool (SaskPool) de Regina, la deuxième compagnie céréalière du Canada et le principal employeur du secteur privé en Saskatchewan, qui compte près de 1 600 salariés, a restructuré sa dette en 2003 pour obtenir un nouveau crédit de 375 millions de dollars de ses banques prêteuses. La clé de la restructuration a été la conversion de billets à moyen terme en de nouvelles séries venant à échéance en 2008. Le gouvernement provincial a levé la limite de propriété de 10 % sur les investissements de l'extérieur de SaskPool. Par conséquent, leurs objectifs d'emploi seront ajustés pour les unités de l'entreprise nouvellement formées dès que leur structure organisationnelle aura été finalisée.

La Commission canadienne du blé (CCB) a connu davantage de difficultés à exporter le blé vers les États-Unis étant donné que le

**Différend commercial : l'industrie
céréalière**

U.S. Commerce Department (à la demande de la North Dakota Wheat Commission) a imposé une série de nouveaux frais de douane de mars à août 2003. Le taux cumulatif est monté jusqu'à 14,2 %, un bond de 40 %. Le U.S. Commerce Department a fait valoir que le blé du Canada est subventionné illégalement et qu'il est exporté aux États-Unis à un prix moindre que le prix coûtant. Les nouveaux prélèvements coûteront 50 millions de dollars supplémentaires à la CCB, vendeur exclusif du blé de l'Ouest canadien sur les marchés mondiaux, en frais de douanes additionnels et rendront le blé canadien encore plus cher sur le marché américain. Les frais de douane additionnels auraient également pour effet d'entraîner la société d'État vers une situation déficitaire pour la première fois en 10 ans.

Le U.S. Commerce Department a trouvé une faible preuve de subventions ou de dumping illégaux de la part de la CCB, et ses vérifications au hasard des importations ayant entraîné de nouveaux frais de douane en 2003 se fondaient sur les chargements de 27 agriculteurs canadiens parmi des dizaines de milliers. Une étude de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) publiée en septembre 2003 a montré que les agriculteurs américains sont subventionnés à un taux qui double presque celui du Canada, car 30 % du revenu des agriculteurs américains provenait de subventions par rapport à 18 % au Canada, ce qui correspond à une subvention supplémentaire de 45 \$ par tonne de blé pour les agriculteurs américains.

2 200 travailleurs syndiqué. L'employeur a éventuellement laissé tomber son plan visant le transfert de 650 salariés à Entourage Solutions technologiques, qui avait fait naître le conflit en mai 2002. En 2003, la réception des signaux diffusés par satellite provenant de l'extérieur du Canada a préoccupé les radiodiffuseurs. Près de 500 000 ménages reçoivent des signaux étrangers, ce qui coûte 400 millions de dollars par année aux entreprises canadiennes. Pour combattre le piratage des signaux satellites, de nombreuses entreprises ont proposé d'ajouter des canaux numériques et des chaînes ethniques à leurs listes. En novembre 2003, le ministère de la Justice du Canada a envisagé de promulguer une loi pour interdire les signaux illégaux.

Les minorités visibles dans le domaine des médias

En janvier 2003, la ministre du Patrimoine canadien a dit que les médias canadiens devraient refléter la diversité croissante du Canada. Trop peu de membres des minorités visibles occupent des postes de cadre supérieur. Les emplois occupés par les minorités visibles devraient aller au-delà du travail de production pour la télévision et s'étendre à la direction tant dans la presse électronique qu'écrite. En 2003, le CRTC a insisté sur un plan de diversité lors de chaque renouvellement de licence. Des 2 600 emplois de collecte de nouvelles, seulement 65 (ou 2,6 %) étaient occupés par des membres de minorités visibles ou des Autochtones comparativement à une disponibilité totale sur le marché du travail de plus de 15 %.

Autres secteurs

Les autres secteurs relevant de la compétence fédérale ont connu une légère réduction de leurs effectifs en 2003. Parmi les industries ayant mis à pied des employés, on compte l'énergie nucléaire et l'agriculture. Énergie atomique du Canada

Investissements étrangers

Le comité permanent de l'industrie, des sciences et de la technologie de la Chambre des communes a envisagé de modifier les règles restreignant un étranger à obtenir des parts minoritaires dans des compagnies de téléphone canadiennes. Certaines sociétés de radiodiffusion, comme CanWest, appuient la hausse de la limite et même l'abandon complet des quotas de propriété étrangère, tant que les radiodiffuseurs obtiennent le même traitement. La propriété étrangère était limitée à 46,7 % des filiales d'entreprises nationales de téléphonie et de radiodiffusion. La convergence de l'industrie, qui a commencé il y a environ dix ans suite aux innovations technologiques et à la déréglementation du gouvernement, a amené de nombreux produits de communications, tels que le téléphone, Internet, la télédiffusion par câble et satellite, la production média et la presse écrite au sein d'une même entreprise. Les règles relatives au contenu canadien sont mises en application par le CRTC, et des modifications aux quotas de propriété étrangère n'y changeraient rien. Le CRTC exige que les radiodiffuseurs présentent dans l'ensemble 60 % de contenu canadien aux heures de grande écoute, plus 8 heures de contenu « canadien prioritaire » (drame) par semaine. En septembre 2003, le gouvernement a envisagé d'appuyer la recommandation du Comité de l'industrie visant à éliminer les restrictions de propriété étrangère liées aux entreprises de télédistribution et de télécommunications. Par contre, le Comité du patrimoine canadien a présenté la recommandation contraire : maintenir les restrictions de propriété étrangère à un maximum de 20 % d'une société en exploitation et à un tiers d'une société de portefeuille. Les opposants à la levée des restrictions ont déclaré que l'industrie représente un élément clé du secteur culturel canadien; les promoteurs ont fait valoir que l'industrie a besoin d'un accès accru au capital afin de prendre de l'expansion.

Vidéotron, un cablodistributeur et un fournisseur de service Internet haute vitesse appartenant à Quebecor Inc. a connu un long arrêt de travail, résultat d'un conflit avec ses

négociations collectives et déterminent la programmation locale, la station particulière est l'employeur compétent.

En avril 2003, CHUM Limited a été en concurrence avec CanWest pour obtenir des licences de télédiffuseur à Calgary et à Edmonton. Dans sa demande au CRTC, CHUM s'est engagé à dépenser 300 millions de dollars pour élargir son réseau Citytv en Alberta. D'autre part, CanWest souhaitait inaugurer une troisième station en Alberta en prenant en charge une station affiliée à la SRC. L'Alberta est la province d'origine de Craig Broadcasting System, qui considère l'arrivée de rivaux comme un défi direct à sa part de marché.

En 2003, Telus et Shaw ont présenté des stratégies de convergence, qui sont maintenant devenues la norme de l'industrie des communications. Par conséquent, ces entreprises sont maintenant des concurrents directs sur plusieurs marchés, particulièrement sur le marché des services Internet haute vitesse. Telus, qui est apparu sur le marché en 2003, a immédiatement attiré près de 500 000 abonnés comparativement à 900 000 pour Shaw. Ce dernier a déposé plusieurs plaintes au CRTC, accusant Telus d'avoir adopté un comportement anti-concurrentiel. Parallèlement, Shaw a envisagé de s'implanter sur le marché de la téléphonie, et Telus a annoncé qu'il prévoyait offrir une programmation télévisuelle, des vidéos et des films sur demande grâce à son réseau Internet haute vitesse aux abonnés de l'Alberta et de la Colombie-Britannique. Cette manœuvre a été contestée par le Syndicat des travailleurs des télécommunications, qui a présenté une intervention auprès du CRTC parce que l'entreprise n'avait pas fourni suffisamment d'information concernant les perspectives d'emploi.

Inspections sur place du CRTC

En avril 2003, le CRTC a averti qu'il devenait plus sévère avec les comportements ne favorisant pas la concurrence au sein des partenaires de l'industrie de la téléphonie et qu'il était préparé à sévir contre les entreprises qui désobéiraient aux règles de la concurrence. De plus, il a averti que des inspections sur place commenceraient dès juin 2003. Les vérificateurs du CRTC rendraient visite aux entreprises et auraient accès à leurs bureaux et à leurs documents dans le cadre de missions d'enquête susceptibles d'entraîner des poursuites en cas de manquement à la loi. Le CRTC a annoncé qu'au cours des trois premiers mois de 2003, les règles de la concurrence et les décisions de la commission avaient été violées à six reprises. Ces violations comprenaient le regroupement inapproprié de services dans le but d'offrir un prix moindre que les concurrents et l'infraction des règlements de groupement restreignant les anciens monopoles qui tentent de ramener les anciens clients faisant maintenant affaire avec un compétiteur.

Radiodiffusion

CanWest Global Communications, l'une des principales entreprises médiatiques du Canada, et les syndicats qui représentent ses salariés ont comparu devant le Conseil canadien des relations industrielles au début de l'année 2003. Les syndicats ont présenté une demande ayant pour objet la création d'une seule unité de négociation pour remplacer les 13 unités distinctes et négocier un contrat commun avec les stations de télévision de l'entreprise. CanWest possède 16 stations de télévision conventionnelles, 11 grands quotidiens et 7 chaînes spécialisées. Les syndicats ont eu recours à l'argument de « l'employeur commun ».

Les avocats de l'entreprise ont répliqué que, étant donné que les gestionnaires de la station sont ceux qui prennent les décisions, supervisent les budgets, dirigent les

cette année, passant de 7,2 milliards de dollars en 2002 à 5,8 milliards, soit une baisse de 20 %, alors que les partenaires de l'industrie se sont concentrés à diminuer les coûts et ont reporté l'introduction de nouveaux services à 2004 et 2005. Cela a eu lieu suite à une diminution de 46 % des dépenses d'investissement connue en 2002. La plus importante diminution a eu lieu chez Rogers AT&T Communication sans fil. L'année passée, les dépenses n'ont représenté que 413 millions de dollars comparativement à 550 millions en 2002, car l'entreprise a complété son réseau sans fil à haute vitesse. Bell Canada et Telus ont diminué leurs dépenses, les faisant passer respectivement de 3 à 2,65 milliards de dollars et de 1,7 à 1,5 milliards de dollars. On s'attend à ce que les dépenses d'investissement se stabilisent en 2004.

Les plus grandes compagnies de télécommunications du Canada ont pris plusieurs décisions importantes en matière d'emploi en 2003. Bell Canada a entrepris une réorganisation majeure en réduisant le nombre de membres de sa haute gestion à 100 et abolissant 1 700 emplois, ce qui réduit son effectif à 42 000. En décembre 2003, Bell Canada a demandé que le CRTC approuve des plans visant l'expansion du service Internet haute vitesse dans les secteurs ruraux de l'Ontario et du Québec, y compris dans plusieurs communautés autochtones, au coût de 150 millions de dollars.

Telus de Vancouver a complété en 2001 son plan de réorganisation dans le cadre duquel il a aboli 6 500 emplois et économisé 540 millions de dollars par année. L'entreprise a, par le fait même, diminué de plus d'un cinquième la taille de son effectif de service fixe. Par contre,

l'entreprise a aussi annoncé un programme d'investissement de 500 millions de dollars qui créera 800 emplois au Québec. L'investissement fera l'objet d'une exemption d'impôt provincial de 10 ans; de plus, la province fournira 16 millions de supplémentaires pour la création d'emploi. Entre temps, Telus a négocié un nouveau contrat avec le Télécommunications Workers Union (TWU) en 2003. Les travailleurs étaient sans contrat depuis la fusion de l'entreprise avec BC Tel en 2000. Les employés des cinq anciens syndicats ont continué à travailler en vertu des modalités de leurs anciens contrats. Le TWU a obtenu le droit de successeur pour représenter l'ensemble des 17 000 salariés syndiqués, éparquant la perte de 5 000 membres en vertu du plan de Telus.

Microcell, avec sa marque Fido, le plus petit des quatre fournisseurs de service de communication sans fil au Canada, a annoncé qu'il planifierait doubler sa clientèle d'abonnés d'ici 2008, la faisant passer à 2,4 millions. L'entreprise a également reçu l'approbation de troquer 1,7 milliards de dollars de dette contre l'émission d'actions. En mars 2003, le CRTC a rejeté l'appel d'AT&T concernant une importante décision réglementaire visant le plafonnement des tarifs résidentiels locaux jusqu'en 2006. De plus, le CRTC a diminué de 15 % les tarifs que les concurrents paient aux partenaires établis tels que Bell Canada pour les installations et les services du réseau. Cela a été estimé insuffisant par AT&T et d'autres entreprises. Entre-temps, Bell Canada a déclaré que de telles coupures ont diminué ses bénéfices d'exploitation de 1 milliard de dollars.

qu'il planifierait réduire l'effectif acquis de 430 postes tout en agrandissant son parc de wagons. CN a également annoncé qu'il prévoyait acheter davantage de voies ferrées aux États-Unis afin de stimuler les exportations de l'Ouest du Canada, augmentant ainsi la présence de l'entreprise dans ce pays. Ces achats font partie d'une entente transfrontalière de 500 millions de dollars annoncée en octobre 2003.

Service ferroviaire de type européen au Canada

Les discussions concernant un service ferroviaire rapide de type européen dans le corridor Windsor-Québec reliant Toronto et Montréal ont fait les manchettes en 2003. Le service, parrainé par Bombardier, un fabricant de véhicules de transport dont le siège social se trouve à Montréal, réduirait la durée des déplacements entre le centre-ville de Montréal et Toronto tout en augmentant l'efficacité énergétique et en diminuant la pollution. Bien que le coût d'un tel service aurait été prohibitif il y a 20 ans, les nouvelles technologies, les populations plus importantes et la congestion accrue ont rendu l'idée plus attrayante. Le nouveau JetTrain de Bombardier n'exige l'installation d'aucune ligne électrique aérienne et coûterait 3 milliards de dollars au lieu des 20 milliards proposés en 1998 selon le modèle de TGV français. Bombardier fait également valoir que JetTrain émettrait 40 % moins de polluants que les automobiles.

Secteur des communications

L'effectif de ce secteur a diminué en 2003, ce qui est principalement dû aux mesures de réduction des coûts et à la restructuration des entreprises. Ces mesures, quant à elles découlent de la concurrence accrue et des stratégies de convergence des médias.

Télécommunications

Suite à une série de faillites et de restructurations d'entreprises en 2001 et en 2002, l'industrie canadienne des télécommunications a montré certains signes de rétablissement et d'augmentation de la stabilité en 2003. Les revenus généraux se sont élevés à 35,3 milliards de dollars en 2003 comparativement à 33,5 milliards en 2002. La diminution des revenus connue il y a deux ans a constitué un phénomène international : Nortel Networks Limited (au Canada), Alcatel (en France) et Lucent Technologies (aux États-Unis) ont toutes aboli de nombreux emplois et certains secteurs d'activités. Nortel a aboli 60 000 emplois à elle seule, les deux tiers de son effectif, et a perdu 40 milliards de dollars en valeur marchande depuis son sommet en 2001.

Le secteur des services téléphoniques s'est également amélioré en 2003 par rapport à l'année précédente où trois fournisseurs (Téléglobal, 360 Networks et Groupe Télécom) ont fermé leurs portes. Sprint Canada, Call-Net et AT&T ont entrepris une restructuration en 2003, alors que les grandes compagnies de téléphone régionales, avec Bell Canada en tête, sont entrées dans une période de stabilité relative. La société mère de Bell Canada, BCE, a aboli bon nombre de ses actifs non essentiels pour rembourser progressivement la dette laissée par la frénésie d'achats liée à la convergence des médias. La situation financière des autres partenaires régionaux, tels que Telus dans l'ouest, MTS au Manitoba et Alliant dans l'est du Canada était relativement bonne. Les dépenses d'investissement faites par les entreprises canadiennes en équipement de télécommunications ont diminué de nouveau

ferroviaires jugés contraires à l'intérêt public. Un pouvoir d'approbation des fusionnements au sein des sociétés ferroviaires sera accordé au ministre des Transports et au Cabinet au-delà du processus du Bureau de la concurrence. Le comité permanent des transports de la Chambre des communes a également recommandé la réduction des subventions accordées à VIA Rail de 9 millions de dollars, ce qui signifie que le gouvernement a donné 257,2 millions de dollars à Via Rail en 2003-2004 comparativement à 266,2 millions lors de l'exercice précédent.

L'effectif de l'industrie ferroviaire a diminué en 2003, ce qui est dû en partie à une réduction de la demande. Chemin de fer Canadien Pacifique (CFCP) de Calgary, la deuxième compagnie de chemin de fer en importance au Canada, a indiqué que le prix du carburant et le temps froid ont réduit la demande de services tels que l'expédition de grains. CFCP possède 22 500 km de chemin de fer au Canada et aux États-Unis; une hausse de un dollar du prix du carburant pourrait entraîner une perte de revenu net d'exploitation de 10 millions de dollars. En réponse, l'entreprise a prévu mettre à pied 300 de ses 16 000 salariés. Elle a également prévu abolir 520 autres postes au cours des trois prochaines années.

La plupart des employeurs de ce sous-secteur n'ont pas mis à jour leurs plans et leurs objectifs sur l'équité en matière d'emploi depuis quelques temps, car ils se concentrent à réduire leur effectif afin de survivre. La Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (CN) de Montréal a fait une offre, qui a été acceptée, de 1 milliard de dollars à BC Rail, propriété du gouvernement de la Colombie-Britannique, troisième compagnie de chemin de fer en importance au Canada où travaillent près de 1 800 personnes. Il a ainsi annoncé

les minorités visibles et les Autochtones. En mars 2003, la Manitoba Trucking Association a signalé que la pénurie de conducteurs et de personnel d'exécution (répartiteurs, gérants de terminaux, superviseurs et débardeurs) représentait une « crise de l'emploi » et l'un des « principaux défis auxquels est confrontée l'industrie » [traduction].

Un total de 265 000 personnes, dont une écrasante majorité sont des hommes, ont déclaré occuper un emploi de camionneur en 2003, 29 % de plus qu'en 1991. La croissance est attribuée à une dépendance accrue à l'égard du transport routier, à la facilité de développer les compétences nécessaires, à la rentabilité relative du transport routier et à la demande grandissante de service « juste à temps ». De plus, la déréglementation de l'industrie a entraîné une diminution des tarifs et une augmentation du nombre de propriétaires-exploitants. Par contre, l'augmentation du prix du carburant et des taux d'assurance ainsi que la concurrence des camionneurs américains qui transportent des biens du Canada aux États-Unis ont diminué les revenus de l'industrie.

En février 2003, Transports Canada a annoncé de nouvelles règles restreignant les conducteurs à conduire un maximum de 13 heures par jour (une diminution par rapport à 16 heures), de 60 heures par semaine, de 70 heures par semaine et demi et de 120 heures par deux semaines. Cela fait une moyenne de 84 heures par sept jours comparativement à l'ancien maximum de 108 heures.

Transport ferroviaire

Le gouvernement a déposé un projet de loi visant à modifier la *Loi sur les transports au Canada* et à créer une loi distincte, la Loi sur VIA Rail Canada. La modification empêcherait les fusionnements de sociétés

Air Canada, la plus importante compagnie aérienne du Canada, a fait face à une autre année difficile en 2003. Elle a eu recours à la protection de la Loi sur les faillites le 1^{er} avril 2003 et a rapporté une réduction considérable de son effectif annuel. L'entreprise a une dette estimée à 12 milliards de dollars, dont 373 millions ont servi à rembourser la dette en 2003. Pour réduire sa dette, Air Canada a vendu le tiers d'Aéropian, son programme pour grands voyageurs, à Onex Corporation pour 245 millions de dollars. La compagnie a songé également à vendre le transporteur régional Air Canada Jazz ainsi que ses parts de marché de ses services au sol et de ses activités de maintenance de bagages.

Malgré ces déboires financiers, Air Canada a réussi à garder 70 % du marché du

transport aérien. Zip Air (une filiale d'Air Canada) et WestJet, un concurrent, se sont déclaré la guerre des prix au début de 2003, les deux compagnies aériennes offrant des billets à tarif réduit pour les destinations canadiennes. La baisse des tarifs a eu lieu suite à une décision de la Cour du Québec prise en janvier qui annulait une disposition clé de la *Loi sur la concurrence*, donnant

ainsi au commissaire à la concurrence l'autorité nécessaire pour émettre une ordonnance unilatérale de cesser et de s'abstenir contre un transporteur dominant, tel qu'Air Canada, qui était réputé avoir adopté un comportement anti-concurrentiel.

Bien qu'Air Canada ait fait face à de nombreuses questions liées au domaine du travail en 2003, l'entreprise est restée vouée à son plan d'équité en matière d'emploi. Chaque année, l'entreprise dépense 3 milliards de dollars (ou 31 % de ses coûts annuels) en salaires et en avantages sociaux. En mars 2003, elle a annoncé des plans visant la mise à pied de 3 600 employés, environ un dixième de son effectif, pour

Transport routier

aider à « créer un transporteur à bas prix plus efficace ». L'entreprise prévoit que ces mises à pied lui permettront d'économiser 200 millions de dollars par année. Parallèlement, elle a demandé aux syndicats d'accepter une réduction de 27 % des salaires. Plus tard au cours de l'année, Air Canada a annoncé une mise à pied supplémentaire de 7 800 salariés; de plus, les autres employés ont été appelés à travailler un plus grand nombre d'heures pour moins d'argent. Ces coupures devaient être mises en œuvre sur trois ans et s'ajouter aux 16 000 mises à pied annoncées suite à la fusion d'Air Canada et de Canadian Airlines en 2000. À la fin de 2003, Air Canada a rapporté avoir réalisé des économies annuelles de 1,1 milliard de dollars quant aux coûts de la main-d'œuvre.

Entre temps, d'autres compagnies aériennes ont affiché des résultats mitigés en 2003. WestJet a vu son chiffre d'affaire croître de 40 % par année depuis sa mise en opération en 2000. Jetsgo, une autre compagnie aérienne devenue un transporteur national en 2003, s'est classée au troisième rang des compagnies aériennes après Air Canada et WestJet. D'autre part, Air Transat a annoncé 500 mises à pied en mai 2003, en raison d'un ralentissement de l'industrie du tourisme. United Airlines, malgré les mises à pied effectuées depuis le 1^{er} septembre 2001, a continué d'observer les principes et les pratiques de l'équité et de reconnaître la valeur concurrentielle d'un effectif diversifié.

L'industrie du transport routier est aux prises avec un manque de conducteurs qualifiés à mesure que les travailleurs âgés quittent l'industrie. Par contre, cela a laissé la place à un plus grand nombre de conducteurs des groupes désignés tels que

de roulement sont demeurés bien en dessous de la normale partout dans l'industrie. Conséquemment, cela a eu une incidence directe sur les perspectives d'emploi pour les groupes désignés et les données sur l'équité en matière d'emploi.

PLH Aviation Services Incorporated

En 2003, plusieurs compagnies aériennes d'envergure ont rationalisé leurs activités, changé leurs types d'aéronefs et augmenté dans l'ensemble leur rentabilité et leur rendement énergétique. Cela a entraîné une autre faible diminution du nombre d'employés au cours de cette année de référence.

United Airlines Inc.

United Airlines a continué à faire face à des défis financiers de taille suite à la présentation d'une demande de protection aux termes de la clause de liquidation dite « Chapter 11 » auprès du tribunal de la faillite des États-Unis du Northern District of Illinois, le 9 décembre 2002. Suite à cette présentation, en janvier et en février 2003, United Airlines a réduit son effectif d'environ 10 000 employés.

Un rapport commandé par le ministère des Transports fédéral publié en 2003 a montré que le niveau de concurrence que se livrent les compagnies aériennes était inadéquat, et a recommandé que le gouvernement prenne des mesures immédiates pour donner une plus grande latitude à l'industrie afin de permettre à des entreprises étrangères d'exploiter le marché canadien. Il a également recommandé d'adoucir ou d'abolir la règle selon laquelle aucune entité étrangère ne peut acquérir plus de 25 % d'une compagnie aérienne canadienne. Une autre recommandation permettrait un service de point à point au Canada par les transporteurs étrangers.

Transport aérien

Malgré ces difficultés, la plupart des employeurs de ce secteur ont maintenu leur attention sur l'équité en matière d'emploi. Des initiatives et des plans ont continué à être mis en œuvre, bien que certains employeurs aient noté que les recrutements étaient limités.

La guerre en Irak et l'éclosion du SRAS aident à expliquer la diminution considérable du transport aérien de passagers au Canada et ailleurs au monde en 2003. Parallèlement, l'augmentation marquée du prix du carburant a accentué le fardeau financier et nuí à l'ensemble de l'industrie aéronautique. Par conséquent, les perspectives de recrutement ou d'avancement ont été rares. Les compagnies aériennes de l'Amérique du Nord (dont certaines se sont mises en faillite) ont aboli des dizaines de milliers d'emplois et subi des pertes se chiffrant en milliards de dollars. Les pertes des compagnies aériennes américaines à elles seules sont estimées à 10,7 milliards de dollars en 2003, dont 4 milliards de dollars ont été attribués à la guerre en Irak. Des centaines de vols ont été supprimés et des mises à pied massives ont été annoncées. Une restructuration et des annonces de mises à pied semblables ont eu lieu dans plusieurs compagnies aériennes européennes, notamment KLM, Finnair et British Airways.

À la lumière des événements et des conséquences du 11 septembre 2001, l'industrie aéronautique dans l'ensemble a continué à faire des concessions et des restructurations, comprenant notamment des réductions de l'effectif, tout au long de 2002 et de 2003. Bon nombre ont trouvé nécessaire de réduire l'effectif simplement pour maintenir leur compétitivité. À la suite de cela, les possibilités d'emploi et les taux

américains comme manière de maintenir un avantage concurrentiel et une présence saine sur la scène internationale, particulièrement dans les services bancaires au détail. En 2000, le ministère des Finances a établi des règles quant au fusionnement des banques qui prévoient l'obtention d'une approbation du Bureau de la concurrence et du Bureau du surintendant des institutions financières avant l'autorisation de la fusion par le ministre des Finances. Ces règles reflétaient la préoccupation selon laquelle les fusions pourraient entraîner des pertes d'emploi à des milliers de Canadiens et la fermeture de succursales dans de petites communautés. Cela aurait presque assurément eu une incidence négative sur la représentation des groupes désignés dans ce secteur en raison de la forte concentration des femmes et des minorités visibles dans les emplois au niveau des succursales.

Il y a pourtant eu certaines transactions importantes en 2003. La Banque Royale du Canada (RBC) Groupe Financier, la plus importante institution financière du Canada, a également été la plus active cette année. RBC a annoncé son intention d'implanter 60 nouvelles succursales dans le sud-est des États-Unis et d'augmenter sa liste de conseillers financiers américains, la faisant passer de 1 850 à 2 500. Centura Banks, une filiale à cent pour cent de RBC, a acquis Admiralty Bancorp Inc. de Floride pour 150 millions de dollars. Cette acquisition élargit la plate-forme de services financiers du Groupe présentement aux États-Unis. L'organisme comprend maintenant RBC Centura, RBC Dain Rauscher, Capital Markets, RBC Mortgage, RBC Builder Finance et RBC Liberty Insurance. En février 2003, Great-West, une compagnie d'assurance-vie de Winnipeg, a fait une offre de 7,1 milliards de dollars pour acheter la Corporation financière Canada-Vie de Toronto. Cette offre, si elle est acceptée,

Secteur des transports

Un certain nombre d'employeurs de ce secteur ont attiré l'attention sur les effets négatifs que les divers événements politiques et économiques ont eu sur leurs coûts d'exploitation et leur rendement en 2003. La demande dans le domaine du voyage a diminué tandis que le prix du carburant a augmenté. Ces facteurs se reflètent dans la réduction générale de l'effectif du secteur des transports de 2002 à 2003. Les employeurs des industries du camionnage et de la livraison ont également déclaré que la pénurie de main-d'œuvre actuelle affecte considérablement leurs efforts de recrutement.

Automatisation

Publiée en janvier 2004, une enquête effectuée auprès des consommateurs a montré que plus de 50 % des répondants préféreraient traiter avec un caissier à la succursale d'une banque alors que seulement 25 % ont indiqué qu'ils faisaient certaines transactions bancaires en ligne (soit sur Internet, soit au guichet automatique).

Une comparaison du nombre total d'employés déclarés en 2002 et en 2003 relève une légère réduction dans l'ensemble. Cela s'explique en partie par les plans de restructuration et les licenciements réalisés par des banques telles que la Banque Canadienne Impériale de Commerce (CIBC), qui a réduit son effectif de 1 500 emplois. La majorité de ces emplois étaient dans le domaine des opérations et de la technologie; les coupures dans la division du détail se feront par attrition.

pourrait créer la plus importante compagnie d'assurance-vie du Canada quant au revenu, au profit et à la valeur boursière.

Chapitre 2 : Le climat des affaires

L'environnement économique influe sur les activités des employeurs visés par la Loi. Les recrutements, les promotions et les cessations de fonctions ont tendance à refléter les fluctuations du cycle économique.

Ce chapitre décrit les grandes tendances et les principaux événements économiques survenus en 2003, qui ont eu une incidence sur les industries visées par la Loi. Il explique également les circonstances qui ont mené à la diminution de l'effectif du secteur privé relevant de la compétence fédérale cette année. Le regroupement ou la concentration de l'industrie, ainsi que la croissance commerciale ou la faillite, ont tous une incidence sur la dynamique de l'équité en matière d'emploi.

L'économie canadienne a connu une croissance de 1,7 % en 2003, comparativement à 3,4 % en 2002. Le ralentissement s'explique en partie par plusieurs événements bien connus. Les catastrophes naturelles ont nui au tourisme et aux industries connexes en Colombie-Britannique (feux de forêt) et en Nouvelle-Écosse (l'ouragan Juan). L'éclosion du syndrome respiratoire aigu sévère (SRAS) a dissuadé des visiteurs et des investisseurs étrangers. L'embargo des États-Unis sur les exportations de bovins canadiens, imposé suite à la découverte d'une « vache folle » dans les Prairies, a nui à l'industrie du bœuf au Canada. Une croissance vigoureuse aux États-Unis, le retour à la normale après les effets du SRAS et le rétablissement suite à la panne d'électricité survenue au mois d'août dans certaines parties du Canada et des États-Unis ont été nécessaires pour provoquer une augmentation des exportations en 2003. Environ 271 000 emplois ont été créés au cours de l'année, dont la quasi-totalité à plein temps (243 900). Le total de la main-d'œuvre disponible a été estimé à 17 millions (9,1 millions d'hommes et 7,9 millions de femmes), le taux d'activité effectif s'élevant à 67,5 %. Du nombre total

Secteur bancaire

de travailleurs (15,7 millions), 12,8 millions étaient à plein temps et 2,9 millions étaient à temps partiel. La majorité travaillait dans le secteur des services (11,8 millions). Du total de la main-d'œuvre, 1,3 million était en chômage, ce qui représente un taux de chômage annuel de 7,6 %.

L'effectif total déclaré en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi a diminué en 2003 (reportez-vous au chapitre 5 pour un résumé statistique des variations de l'effectif). Bien que divers événements nationaux et internationaux aient contribué à cette réduction, seule une inspection plus poussée de chacun des quatre secteurs peut fournir une explication approfondie.

Le secteur bancaire a réussi, de manière générale, à améliorer la représentation des quatre groupes désignés au sein de l'effectif. La situation dans les banques se compare particulièrement bien à la disponibilité sur le marché du travail des femmes et des membres des minorités visibles.

Il n'y a eu aucun fusionnement de banques en 2003. Le centre d'intérêt s'est plutôt tourné vers l'expansion aux marchés

mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi. Il est également assujéti à des vérifications faites par le personnel de RHDDC/Travail.

L'Annexe B donne la liste des ministères du gouvernement du Canada, des employeurs distincts et des entrepreneurs fédéraux ainsi que leurs effectifs respectifs.

La Loi stipule que les employeurs qui répondent aux critères ci-dessus doivent mettre en pratique l'équité en matière d'emploi et doivent soumettre au ministre du Travail un rapport annuel sur les progrès qu'ils ont accomplis pour assurer la représentativité de leur effectif. La Loi prévoit des amendes si les employeurs :

- ne déposent pas leur rapport sur l'équité en matière d'emploi;
- n'incluent pas tous les renseignements demandés dans ce rapport;
- fournissent des renseignements-faux ou trompeurs.

L'amende peut aller jusqu'à 10 000 \$ par jour jusqu'à concurrence de 50 000 \$ par année civile. Jusqu'à présent, aucun employeur n'a été mis à l'amende.

La Fonction publique fédérale

La fonction publique fédérale relève de l'annexe I, partie I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*. En 2003, elle comprenait plus de 71 ministères, organismes et commissions pour lesquels l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada (AGRHFPC)⁸ est l'employeur. La gamme de ces organisations va des gros ministères avec plus de 20 000 salariés à de petites institutions qui n'en ont qu'une dizaine. Les ministères soumettent leurs rapports au président de la AGRHFPC qui prépare alors un rapport unique pour le Parlement. Le chapitre 6 contient des statistiques sur la situation d'emploi des quatre groupes désignés dans ces organisations.

Programme de contrats fédéraux

Le ministre du Travail est responsable du Programme de contrats fédéraux (PCF). Le but est de s'assurer que les fournisseurs de biens et services qui font affaire avec le gouvernement du Canada atteignent leur objectif de se donner un effectif équitable et représentatif conformément aux *Critères de mise en œuvre* et à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Ce programme s'adresse aux employeurs de compétence provinciale qui ont 100 salariés ou plus au Canada et qui ont soumissionné et obtenu des contrats de 200 000 \$ ou plus. Comme condition de soumission, l'entrepreneur doit signer une Attestation d'engagement acceptant de

Employeurs distincts

La liste des employeurs distincts se trouve dans la partie II de l'annexe I, de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (TRTFP)*. Ce sont des employeurs du secteur public qui ne font pas partie de la Fonction publique fédérale. La loi originale sur l'équité en matière d'emploi de 1986 ne prenait pas en compte les employeurs distincts. Au cours de la dernière décennie, cependant, et suite à l'examen des programmes et à la restructuration du gouvernement, ce nombre s'est accru à 31 dont 16 emploient 100 salariés ou plus. Parmi les plus grands employeurs distincts on trouve *Parcs Canada*, l'Agence du revenu du Canada, l'Agence canadienne d'inspection des aliments, le Bureau du vérificateur général du Canada et l'Office national du film. Ces 16 organisations ayant le plus de salariés emploient environ 80 000 personnes.

⁸ Au départ, le Secrétaire du Conseil du Trésor dirigeait le Programme d'équité en matière d'emploi. Depuis le 12 décembre 2003, la nouvelle Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada assume cette responsabilité comme partie intégrante de son mandat.

Chapitre 1 : Organismes visés par la Loi

Le ministre du Travail est chargé d'appliquer la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Cette Loi vise les employeurs privés de compétence fédérale⁷, le secteur public fédéral et de nombreux entrepreneurs qui font des affaires avec le gouvernement fédéral.

En 2003, plus de 2,2 millions de salariés d'environ 1 400 institutions privées et publiques étaient visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Organismes visés par la Loi

CATÉGORIES D'EMPLOYEURS VISÉES PAR LA LOI SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI, 2003

Entrepreneurs fédéraux																	1 363 875			2 227 022			GRAND TOTAL																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																												
TOTAL																	863 147			126 578			46,3			47,3			97,9			18 609			2,2			2,6			84,6			27 136			3,1			5,3			58,5			98 684			11,4			12,6			90,5																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																		
Secteur privé de compétence fédérale																	620 502			272 971			44,0			47,3			93,0			10 274			1,7			2,6			65,4			14 425			2,3			5,3			43,4			78 773			12,7			12,6			100,0																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																		
Fonction publique fédérale																	163 314			86 162			52,8			47,3			100,0			6 426			3,9			2,6			100,0			9 155			5,6			5,3			100,0			12 058			7,4			12,6			58,7																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																		
Employeurs distincts																	79 331			40 416			50,9			47,3			100,0			1 909			2,4			2,6			92,3			3 556			4,5			5,3			84,9			7 853			9,9			12,6			78,6																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																		
EMPLOYEURS																	ENSEMBLE			DES SALARIÉS			FEMMES			AUTOCHTONES			PERSONNES			HANDICAPÉES			MEMBRES DES MINORITÉS			VISIBLES																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																													

LCÉNDE : R - Représentation en pourcentage (%), TD - Taux de disponibilité en pourcentage (%), IR - Indice de représentativité en pourcentage (%) (R divisé par TD)
⁷ Les entrepreneurs fédéraux font l'objet de vérifications de la conformité individuelles seulement. Ainsi, les données sur la disponibilité et sur la représentation des groupes désignés ne sont pas disponibles.

Quatre catégories d'employeurs sont visées par la Loi : Les employeurs privés (y compris les sociétés d'État), la fonction publique fédérale, les employeurs distincts et les entrepreneurs fédéraux.

Les employeurs privés

Le ministre du Travail est responsable du Programme légifère d'équité en matière d'emploi (PLEME) qui s'adresse aux employeurs privés de compétence fédérale, y compris les sociétés d'État fédérales. La Loi s'applique aux employeurs (1) ayant un minimum de 100 salariés à n'importe quel

moment au cours de l'année de référence (2) appartenant aux secteurs de compétence fédérale (les banques, les communications, les transports et les autres secteurs tels que les manutentionnaires de grains et les débardeurs). En 2003, presque 460 employeurs, comptant un effectif combiné d'environ 620 000 salariés, ont soumis un rapport en vertu de ce programme. Cependant, ce total s'élève à 703 000 lorsque calculé au moment où le nombre de salariés était le plus élevé. Le chapitre 4 fournit la liste des employeurs qui ont soumis un rapport en 2003. L'Annexe A présente un résumé statistique de leur effectif.

Profil des professions

- Les salariés membres de minorités visibles ont été relativement concentrés dans deux catégories professionnelles : les professionnels et le personnel semi-professionnel et technique;
- Leur représentation a augmenté dans 12 des 14 catégories professionnelles, en particulier chez le personnel
- Par contre, on les trouve rarement dans des postes de cadre supérieur. Parmi 78 773 minorités visibles, seulement 191 sont des cadres supérieurs, ce qui représente 0,2 %.
- L'administratif et de bureau principal (passant de 17 % à 18,1 %) et l'autre personnel de la vente et des services (passant de 11,1 % à 15,5 %);

- Au sein de la fonction publique et chez les employeurs distincts, la situation est fort différente, la représentation des minorités visibles étant de 7,4 % et 9,9 % respectivement.

Recrutements et cessations de fonctions

- Les membres des minorités visibles dans le secteur privé relevant de la compétence fédérale ont occupé une part légèrement plus importante des recrutements en 2003 qu'en 2002. Il s'agit d'environ 13 %, un progrès indéniable;

- La proportion des recrutements occupée par les membres de minorités visibles a augmenté dans sept catégories professionnelles en 2003, principalement chez les surveillants (passant de 8,1 % à 11,3 %), le personnel spécialisé de la vente et des services (passant de 7 % à 8,9 %) et les travailleurs manuels spécialisés (passant de 11,5 % à 13,6 %);

- Au total, les fonctions de 9 650 salariés membres de minorités visibles ont cessé en 2003, ce qui représente 11,8 % comparativement à 11 % en 2002;

- Dans la fonction publique fédérale, 10 % de tous les recrutements provenaient de ce groupe.

Promotions et salaires

- La part des promotions reçues par les membres des minorités visibles au sein du secteur privé relevant de la compétence fédérale a augmenté de 15,2 % en 2002 à 16,4 % en 2003. Cela dépasse clairement leur niveau global de représentation (12,7 %).

- Les femmes handicapées sont les moins susceptibles de tout l'effectif d'avoir travaillé à plein temps pendant toute l'année, elles sont également les plus susceptibles de ne pas avoir travaillé du tout pendant l'année.

- La plupart des salariés handicapés étaient concentrés dans les postes de travail de bureau;

- Dans le secteur privé relevant de la compétence fédérale, leur représentation a augmenté pour le personnel semi-professionnel et technique et les contremaîtres.

Minorités visibles

Représentation générale

- Le groupe des minorités visibles est le seul dont la représentation a augmenté en 2003. Sa répartition d'emploi dans le secteur privé relevant de la compétence fédérale a augmenté une fois de plus, passant de 12,2 % en 2002 à 12,7 % en 2003. Pour la première fois, la représentation des minorités visibles a dépassé le pourcentage de disponibilité sur le marché du travail correspondant, qui est de 12,6 %;

- Le salaire moyen à plein temps des femmes autochtones au sein de l'effectif du secteur privé visé par la Loi était approximativement de 42 700 \$, par opposition à une moyenne de 48 600 \$ pour l'ensemble des femmes. Près d'un quart des femmes autochtones gagnait moins de 30 000 \$ comparativement à 15 % de l'ensemble des femmes.

Profil des professions

- Sur dix salariées autochtones du secteur privé relevant de la compétence fédérale, six se trouvaient dans seulement trois catégories professionnelles : personnel de bureau, travailleurs qualifiés et artisans et travailleurs manuels spécialisés.

Personnes handicapées

Représentation générale

- En 2003, la représentation des personnes handicapées dans le secteur privé relevant de la compétence fédérale a connu une légère diminution, passant de 2,4 % à 2,3 %. Cela est conforme à la tendance à la baisse qui a commencé en 1995, alors que leur part d'effectif avait atteint 2,7 %. Leur représentation est nettement inférieure à leur taux de disponibilité sur le marché du travail, qui s'élève à 5,3 %;
- La représentation des personnes handicapées dans la fonction publique fédérale était de 5,6 %, quelque peu au-dessus du taux de disponibilité sur le marché du travail. Chez les employeurs distincts, le pourcentage est demeuré à 4,6 %.

Recrutements et cessations de fonctions

- La part des recrutements obtenue par les personnes handicapées dans l'effectif visé par la Loi a légèrement augmenté l'année dernière, passant de 1 % à 1,1 % chez les employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale par rapport à 3,1 % dans la fonction publique. C'est le seul groupe dont la proportion des recrutements est considérablement plus faible que sa représentation dans l'effectif (1,1 % contre 2,4 %);
- Dans le secteur privé relevant de la compétence fédérale, les salariés handicapés représentaient 1,9 % de tous ceux dont les fonctions ont cessé en 2003, comparativement à 2 % en 2002. Par ailleurs, cela se situe en dessous de leur représentation au sein de l'effectif et bien en dessous du maximum de 2,5 % observé en 1995;
- Les personnes handicapées constituent le seul groupe désigné au sein duquel plus de cessations d'emploi ont eu lieu que de recrutements au cours des dix dernières années.

Promotions et salaires

- S'élevant à 1,9 %, la part des promotions reçues par les salariés handicapés du secteur privé relevant de la compétence fédérale se trouvait en dessous de leur représentation de 2,4 %;
- L'écart salarial entre les hommes handicapés et tous les hommes diminuait à 4,9 %. Les hommes handicapés ont gagné un peu plus de 95 % du salaire moyen d'un homme

- 2,4 % chez les employeurs distincts, ce qui est légèrement inférieur à leur taux de disponibilité;
- Les Autochtones constituent le groupe démographique ayant la plus importante croissance au pays. Le nombre d'enfant par femme autochtone est plus élevé que dans la population canadienne en général. L'âge moyen de ce groupe est plus bas que celui de la population canadienne en général.

Recrutements et cessations de fonctions

- Les Autochtones ont obtenu 4,5 % de tous les recrutements au sein de la fonction publique fédérale en 2003, comparativement à tout près de 2 % dans le secteur privé relevant de la compétence fédérale;
- De plus, les Autochtones ont représenté près de 2 % de toutes les cessations d'emploi en 2003, tout comme en 2002. Le taux de roulement des salariés autochtones est très élevé, rendant le recrutement et le maintien en fonction encore plus importants.

Promotions et salaires

- En 2003, la part des promotions octroyées aux salariés autochtones du secteur privé relevant de la compétence fédérale est demeurée stable à 1,7 %;
- L'écart salarial entre les femmes autochtones et les autres femmes ainsi qu'entre les hommes autochtones et les autres hommes a diminué pour une deuxième année consécutive;

- et représente le plus faible pourcentage depuis 1987. L'écart salarial entre les sexes s'est élargi à 22,4 % comparativement à 21,9 % en 2002. Cela signifiait que, en moyenne, une femme a gagné 78 sous pour chaque dollar gagné par un homme. Le salaire moyen à plein temps des hommes était de 62 600 \$ comparativement à 48 600 \$ pour les femmes;
- Au sein de la fonction publique fédérale, les femmes ont reçu 61 % des promotions.

Profil des professions

- À l'instar des années précédentes, tant au sein du secteur privé que dans le secteur public, les femmes ont eu tendance à être regroupées dans le travail de bureau et la vente au détail;
- Elles demeurent, de façon générale, sous-représentées dans les postes de gestion, ce qui suggère fortement que le « plafond de verre » persiste.⁶

Autochtones

Représentation générale

- La représentation des Autochtones au sein du secteur privé relevant de la compétence fédérale est demeurée constante à 1,7 % en 2003, le plus haut niveau atteint depuis 1987 où alors qu'il s'élevait à moins de 0,7 %;
- Dans la fonction publique fédérale, le taux était de 3,9 %, dépassant le taux de disponibilité de 2,6 %. L'année dernière, les Autochtones ont atteint un taux de

⁶ Un **plafond de verre** est une barrière non officielle ou invisible aux postes de la haute direction que certains groupes, particulièrement les femmes, semblent incapables de franchir au sein d'une organisation.

Femmes

Représentation générale

- La représentation des femmes dans le secteur privé relevant de la compétence fédérale a légèrement diminué pour s'établir à 44 % en 2003;

- Dans la fonction publique, plus de la moitié de tous les salariés étaient des femmes (53 %), environ la même proportion qu'un an plus tôt. Il en a été de même chez les employeurs distincts, où la représentation des femmes est demeurée à 51 %;

- Près de 12 % des femmes sont membres de plus d'un groupe désigné.

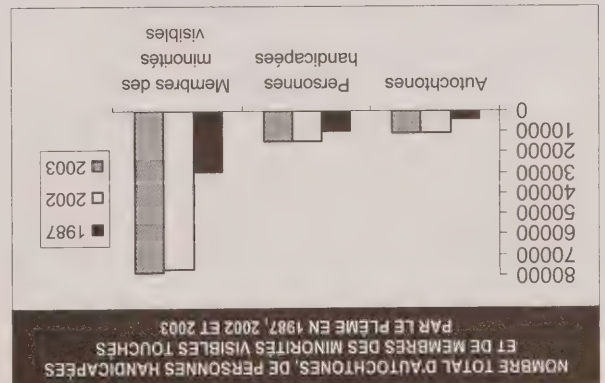
- En proportion de l'ensemble des femmes dans la fonction publique fédérale, les femmes membres de minorités visibles représentaient 5 %, les femmes handicapées, 3,7 %, et les femmes autochtones, 3,2 %, ce qui demeure bien en dessous de leur disponibilité sur le marché du travail.

Recrutements et cessations de fonctions

- Les femmes du secteur privé relevant de la compétence fédérale ont obtenu une plus faible part des recrutements en 2003, passant de 39 % en 2002 à 36 % cette année;
- Dans la fonction publique fédérale, les femmes ont représenté près de 56 % de tous les recrutements.

Promotions et salaires

- Les femmes du secteur privé relevant de la compétence fédérale ont reçu environ 53 % de toutes les promotions en 2003, ce qui est légèrement moins qu'en 2002



- Dans l'ensemble, l'effectif a diminué de 3 % en 2003, passant de 640 000 à 620 000 personnes. Chacun des quatre secteurs d'activité a connu une baisse, la plus importante s'étant produite dans le secteur bancaire (6,5 %);

- Les trois plus importants secteurs d'activité ont représenté presque 93 % de l'effectif : communications (34 %), bancaire (30 %) et transports (29 %);

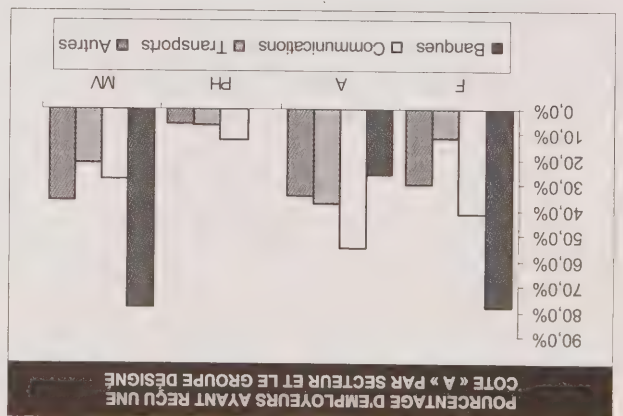
- Le secteur des transports a été le leader du recrutement, représentant 41 % de toutes les embauches, suivi par les communications (31 %), le secteur bancaire (23 %) et les autres secteurs (5 %);

- Le nombre de cessations de fonctions a diminué, passant de 87 500 en 2002 à 81 800 en 2003. Le secteur des transports en a affiché le plus haut taux, qui s'élevait à près de 40 %; Il y a eu 40 700 promotions, ce qui correspond presque à 1 500 de moins qu'en 2002 et au plus faible nombre global depuis 1993.

Les groupes désignés

Les quatre sections suivantes donnent un aperçu du progrès réalisé par les groupes désignés en vertu de la Loi :

Cotes de rendement par secteur



- **Bancaire** : plus des trois quarts des banques ont reçu une cote « A » tant pour les femmes que pour les membres des minorités visibles;

- **Communications** : environ 55 % des employés ont reçu une cote « A » pour les Autochtones alors qu'un peu plus d'un tiers a reçu une cote « A » pour les femmes;

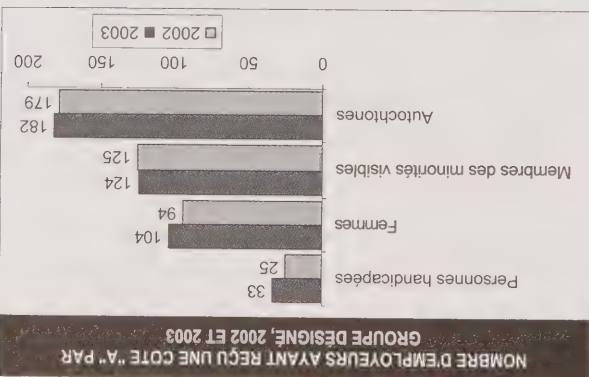
- **Transports** : environ 38% des employés ont reçu une cote « A » pour les Autochtones alors qu'un cinquième a reçu une cote « A » pour les membres de minorités visibles;
- **Autres** : un peu plus d'un tiers de ces employés ont reçu une cote « A » pour les minorités visibles alors qu'une proportion semblable a reçu une cote « A » pour les Autochtones.

Cotes de rendement par groupe désigné

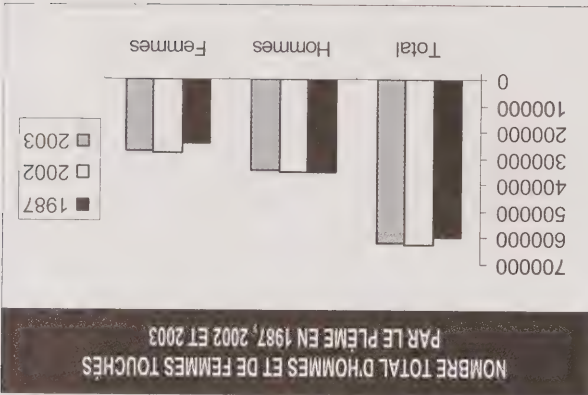
- **Autochtones** : ils ont profité du plus grand nombre de cotes « A » (182) parmi tous les employeurs en 2003;

L'effectif

La présente section décrit la situation d'emploi des groupes désignés au sein de l'effectif des employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale en 2003.



- **Membres des minorités visibles** : ils ont bénéficié du deuxième rang quant au nombre de cotes « A » (124) en 2003;
- **Femmes** : 104 employeurs ont obtenu une cote « A » et ont reçu le plus grand nombre de cotes « B »;
- **Personnes handicapées** : ce groupe n'a reçu que 33 cotes « A » en 2003 comparativement à 133 « C » et à 152 « D ». Toutefois, il s'agissait d'une mince amélioration par rapport à 2002.



Secteur bancaire

Plusieurs banques canadiennes ont cherché en 2003 à accroître leurs activités dans les marchés étrangers. D'autres ont effectué des coupures de postes dans leur division des opérations et leur division de la technologie. Des études suggèrent qu'il y a une forte demande de la part des clients pour des services personnalisés, un domaine où les femmes et les minorités visibles sont bien représentées.

Secteur des transports

L'affaiblissement de l'industrie du tourisme et l'augmentation du coût du carburant ont été un fardeau pour les employeurs du secteur du transport aérien en 2003. Les compagnies aériennes de partout au monde ont été forcées de réduire leur effectif, et l'Air Canada n'a pas fait exception. Les transporteurs routiers ont dû lutter contre le manque de main-d'œuvre qualifiée, un problème qui devient rapidement critique dans cette industrie. Les compagnies de chemins de fer ont été touchées par une réduction de la demande de services et forcées de réduire leur effectif.

Secteur des communications

La convergence des médias a accru la concurrence dans le secteur des communications en 2003. Des entreprises telles que Telus et Shaw Communications Inc. ont toutes deux tenté d'améliorer leur part des mêmes marchés. De plus, un important cas a été porté devant le Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) par CanWest Global Communications et

⁴ Tels que l'uranium, le grain, etc.

⁵ Une cote « A » indique que l'organisme a réalisé un progrès remarquable quant à l'amélioration de la représentation des membres de groupes désignés au sein de son effectif grâce à des recrutements et à des promotions.

Cotes de rendement de l'employeur⁵

Les employeurs sont évalués séparément selon leurs résultats numériques relativement à la situation des membres de groupes désignés au sein de leur effectif et les efforts déployés pour améliorer la situation de ces groupes.

Les bonnes pratiques

Les employeurs continuent à reconnaître que l'équité en matière d'emploi peut constituer un outil utile pour la gestion des ressources humaines. Il s'agit non seulement d'une obligation légale, mais l'équité aide aussi à corriger les inégalités présentes dans le milieu de travail, contribuant ainsi à assurer un plus grand succès pour les sociétés.

Autres secteurs⁴

des représentants syndicaux qui cherchaient à regrouper une variété d'unités de négociation régionales en une seule unité de négociation.

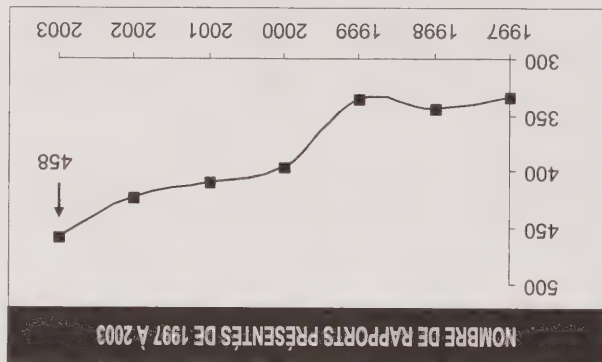
Les employeurs des autres secteurs ont réduit leur effectif l'année dernière. La force du dollar canadien a nui aux exportations de l'industrie du blé, et les conflits commerciaux avec les entreprises américaines ont fait naître la possibilité de nouveaux tarifs pour le blé canadien vendu aux États-Unis. Ces événements ont forcé des employeurs comme Saskatchewan Wheat Pool (SaskPool) à effectuer des coupures de postes pour conserver leur rentabilité.

Les organismes visés par la Loi

Quatre catégories d'employeurs sont visées par la Loi sur l'équité en matière d'emploi : les employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale, la fonction publique fédérale, les employeurs distincts² et les employeurs faisant partie du

Programme de contrats fédéraux (PCF). En 2003, l'ensemble de ces employeurs ont représenté 13 % de la main-d'œuvre canadienne, ou plus de 2,2 millions de salariés, comparativement à 2 millions en 2002.

Le nombre de rapports provenant des employeurs relevant de la compétence fédérale a augmenté de manière constante. Près de 460 rapports, totalisant un effectif d'environ 620 000 personnes, ont été présentés en 2003, comparativement à 423 en 2002.



Dans l'ensemble, la situation des groupes désignés visés par la Loi s'est améliorée en 2003, tel que mesuré par « l'indice de représentativité »³ (IR).

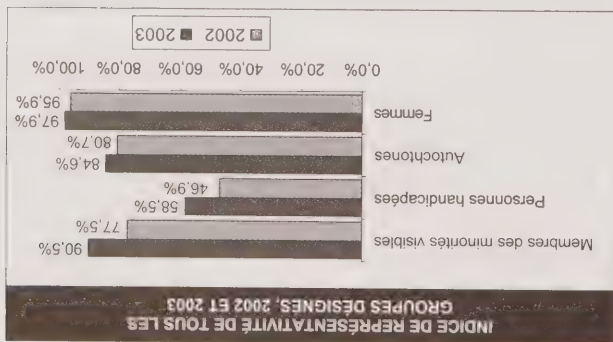
1 Comprend les sociétés d'État fédérales.

2 Les organismes de services spéciaux du gouvernement du Canada.

3 « L'indice de représentativité » correspond au pourcentage de la représentation d'un groupe désigné au sein de l'effectif par rapport à sa disponibilité dans la population canadienne apte au travail.

Le climat des affaires

- Les femmes sont passées de 95,9 % à 97,9 %;
- Les Autochtones sont passés de 80,7 % à 84,6 %;
- Les personnes handicapées sont passées de 46,9 % à 58,5 %;
- Les membres des minorités visibles sont passés de 77,5 % à 90,5 %.



- effectuer une analyse de toute sous-représentation des quatre groupes désignés;
- examiner leurs systèmes, politiques et pratiques d'emploi afin d'identifier et d'éliminer tous les obstacles à l'emploi; et
- préparer un plan décrivant comment ils proposent de retirer les obstacles et d'introduire des politiques et des pratiques positives. Le plan doit aussi inclure un calendrier complet avec des objectifs numériques à court terme et à long terme.

Le 1^{er} juin 2004, les employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale et visés par la Loi avaient soumis leurs rapports annuels sur l'équité en matière d'emploi au Programme du travail. Les renseignements fournis ici décrivent la situation en matière d'emploi des quatre groupes désignés ainsi que les progrès que les employeurs ont réalisés dans leur poursuite d'une représentation équitable en 2003. Le Rapport annuel analyse en détail les données contenues dans les rapports des employeurs. Il résume également les renseignements sur l'effectif des autres employeurs visés par la Loi.

De l'équité à la prospérité

L'équité en milieu de travail est un principe de gestion saine. Outre l'amélioration de la compétitivité, une main d'œuvre diversifiée peut également se traduire par un niveau de vie plus élevé pour plus de Canadiens. L'équité en matière d'emploi ne peut que rehausser la capacité du Canada de mettre à profit ses multiples talents afin de stimuler la croissance et la prospérité.

Comment l'équité en matière d'emploi aide-t-elle en affaires? Dans un monde de plus en plus fondé sur le savoir, les employeurs doivent compétitionner pour conserver leur part du marché. De nouvelles techniques de gestion des ressources humaines sont devenues nécessaires pour survivre. L'équité en matière d'emploi peut s'avérer un outil indispensable afin d'acquérir un avantage concurrentiel. La population active canadienne représente un immense bassin de compétences que l'on n'exploite pas encore pleinement. Divers secteurs industriels se fient à des pratiques équitables en matière d'emploi pour attirer des personnes qui savent comment établir des liens durables avec les clients. Par conséquent, la théorie selon laquelle il existe un compromis entre l'équité et l'efficacité n'a plus de fondement si jamais il y en avait un. On peut maintenant voir que ces deux objectifs sont complémentaires.

Le Canada est reconnu comme un chef de file mondial dans l'équité en matière d'emploi. Ce programme a l'appui des entreprises et de la société et est devenu une pierre angulaire de notre structure de valeurs nationale. Les Canadiens réalisent que du

talent gaspillé équivaut à de l'argent gaspillé. Certains experts ont estimé que le sous-emploi des femmes, des Autochtones, des personnes handicapées et des membres de minorités visibles, coûte presque 5 % du Produit national brut (PIB) chaque année. L'équité en matière d'emploi n'est pas moins vitale pour remplir le vide causé par le vieillissement de la population active du Canada. Sans politiques d'équité, le Canada semblerait moins attrayant aux immigrants qualifiés dont la grande majorité ferait maintenant partie des minorités visibles. Ces derniers ont besoin d'être pleinement et équitablement intégrés dans l'économie canadienne.

L'objet de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* est de mettre les quatre groupes désignés sur un pied d'égalité en milieu de travail. Les employeurs doivent cibler et corriger tout désavantage éprouvé par ces groupes dans le domaine de l'emploi. Mais le programme ne se limite pas à l'élimination des obstacles à l'emploi. Il consiste également à prendre des mesures spéciales pour encourager une plus grande équité et à rajuster le milieu de travail afin d'accommoder les travailleurs qui ont été désavantagés dans le passé.

Les employeurs ont quatre obligations de base à respecter en mettant en œuvre l'équité en matière d'emploi :

- faire enquête sur la présence de membres de groupes désignés dans leurs effectifs; leur niveau de représentation, leurs catégories professionnelles, leur répartition salariale ainsi que leur part des recrutements, des promotions et des cessations d'emploi;

Table des matières

Introduction	1
Sommaire exécutif	3
Chapitre 1 : Organismes visés par la Loi.....	11
Chapitre 2 : Le climat des affaires.....	15
Secteur bancaire	15
Secteur des transports	16
Secteur des communications	20
Autres secteurs.....	23
Chapitre 3 : Les bonnes pratiques	25
L'analyse de rentabilité	25
Communication.....	26
Partage des bonnes pratiques.....	31
Partenariats	38
Chapitre 4 : Notations des employeurs.....	41
Chapitre 5 : Faits saillants – Rapports des employeurs (PLEME)	57
5.1 L'effectif.....	57
5.2 Les femmes.....	63
5.3 Les Autochtones	69
5.4 Les personnes handicapées	75
5.5 Les membres des minorités visibles	79
Chapitre 6 : Faits saillants – Autres employeurs	85
Fonction publique fédérale	85
Employeurs distincts.....	85
Programme de contrats fédéraux (PCF).....	88
Chapitre 7 : Projets spéciaux	89
Annexe A : Résumé statistique.....	95
Annexe B : Autres employeurs	109



Son Excellence la très honorable Adrienne Clarkson,
C.C., C.M.M., C.O.M., C.D.

Gouverneure générale du Canada

Madame la Gouverneure générale,

J'ai le privilège de vous présenter le 17^{ième} rapport annuel au Parlement sur la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

En substance, la Loi sur l'équité en matière d'emploi vise à instaurer l'égalité et à supprimer les obstacles dans le milieu de travail de sorte que nul ne se voie refuser un emploi pour un motif qui n'est pas lié à ses capacités. En outre, la Loi a pour objet d'établir un effectif plus représentatif.

La Loi sur l'équité en matière d'emploi exige des employeurs relevant de la compétence fédérale,

notamment des employeurs du secteur privé assujettis à la législation fédérale et des sociétés d'Etat de plus de 100 employés, des organismes du secteur public fédéral (quelle que soit la taille de leur effectif) ainsi que des entreprises de plus de 100 employés sous contrat avec le gouvernement fédéral pour plus de 200 000 \$, d'élaborer et de mettre en œuvre des programmes d'équité en matière d'emploi afin de constituer un effectif canadien représentatif.

Ce rapport présente les résultats de l'équité en matière d'emploi pour les membres des groupes définis dans la Loi : les femmes, les minorités visibles, les personnes handicapées et les Autochtones. Il met en évidence les progrès et les réalisations de ces groupes pour la période 1987-2003.

Les renseignements recueillis pour ce rapport ont été fournis par des employeurs assujettis à la Loi, qui représentent ensemble un effectif de plus de deux millions de personnes. Dans leurs rapports, les employeurs ont redit que l'équité en matière d'emploi était non seulement une bonne chose à réaliser, mais qu'il était tout à fait logique, sur le plan des affaires, de se constituer une main-d'œuvre représentative et diverse.

Cette année, le rapport présente des résultats positifs dans l'ensemble. Cependant, les résultats obtenus pour les personnes handicapées étaient limités par rapport à ceux des autres groupes. C'est signe qu'il faut continuer de travailler pour améliorer leur représentation.

C'est sur le principe d'équité que notre pays a été fondé. Et l'équité en matière d'emploi est une politique clé du gouvernement au chapitre de l'inclusion sociale. Nous avons fait beaucoup de progrès depuis 1987, et je suis fier de maintenir l'engagement qu'a pris le gouvernement du Canada de forger un effectif représentatif.

Je vous prie d'agréer, Madame la Gouverneure générale, l'expression de ma très haute considération.

L'honorable Joe Fontana, C.P., député

Canada

Cette publication est disponible en supports multiples (gros caractères, cassette audio, braille et disquettes) en français et en anglais.

Veuillez composer le 1 866 386-9624 (sans frais) sur un téléphone à clavier.

Vous pouvez obtenir d'autres exemplaires de cette publication, en indiquant le numéro de catalogue du Ministère LT-151-02-05, au :

Centre de renseignements
Ressources humaines et Développement des compétences Canada
140, promenade du Portage, Phase IV, niveau 0
Gatineau (Québec)
K1A 0J9

Télécopieur : (819) 953-7260
Courriel : publications@hrsdcc-rhdcc.gc.ca
©Sa Majesté la Reine du chef du Canada, 2005
N° de cat. : HS21-1/2004
ISBN 0-662-68604-7

Rapport annuel

Loi sur l'équité en matière d'emploi

2004

Rapport annuel

2004

Loi sur l'équité en matière d'emploi



